

KLYCIA MAFRA CAVALCANTI

Voluntariado Universitário

Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+



Escola Superior de Educação e Comunicação
2019

KLYCIA MAFRA CAVALCANTI

Voluntariado Universitário
Estudo de Caso sobre o Grupo UAlg V+

Mestrado em Educação Social

Trabalho efetuado sob a orientação de:
Professora Doutora Cátia Sofia Martins



Escola Superior de Educação e Comunicação
2019

DECLARAÇÃO DE AUTORIA DE TRABALHO

“Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.”

(Assinatura do candidato)

2019

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

A Altair, Romildo, Kelly, Mari pelo incansável apoio, e
Fabiano (Penna) Corrêa (*In memoriam*).

Agradecimentos:

Começo por agradecer à Professora Doutora Cátia Sofia Martins pelo incansável apoio que me prestou enquanto orientadora científica desta dissertação de Mestrado, apoio, sem o qual, não teria sido possível ultimá-la; à Professora Doutora Rossana Barros, Diretora do Curso de Mestrado em Educação Social; ao Professor Joaquim Arco e aos demais Professores da ESEC da Universidade do Algarve pelo profícuo conhecimento que generosamente me foram transmitindo nas suas aulas e que neste trabalho se encontra vertido.

Quero também mostrar a minha gratidão ao Grupo de voluntariado da Universidade do Algarve V+ e aos voluntários inscritos, em particular à Diretora do mesmo, pela disponibilidade em colaborar na realização dos questionários e entrevistas, assim como por facilitar o acesso a importante documentação que serviu para posterior análise, permitindo, com isso, recolher os necessários dados para a prossecução dos objetivos alvitados por este trabalho.

Um reconhecimento muito especial pelo exemplo de força dos meus pais (Altair Mafra Cavalcanti e Romildo Teixeira Cavalcanti), e da minha irmã (Kelly Mafra Cavalcanti) que me transmitiram educação, respeito, generosidade e amor formando a pessoa que sou hoje. Um caloroso agradecimento ao meu marido, Jorge Paixão pela compreensão dos longos meses de ausência.

Quero agradecer o apoio dos meus amigos brasileiros, em especial Marileide Juvinião, Kátia Laurentino e Leonardo Gibson, e aos portugueses, nomeadamente Anselmo Costa, Márcia Viegas, Gonçalo Martins, Patrícia Silva e Alexandra Sousa.

Agradeço, finalmente, a todos(as) aqueles(as) que, embora não tenham sido aqui referidos nesta breve, porém necessária nota, contribuíram, de alguma forma, para que esta dissertação fosse uma realidade em minha vida.

Resumo

O voluntariado tem vindo a desempenhar um importante papel na coesão social e económica, enquanto gerador de capital social e promotor de uma solidariedade e cidadania ativa. Afirmar-se, em última análise, como uma expressão cultural na qual se colocam os indivíduos em primeiro lugar, razão pela qual tem sido destacado por organizações supranacionais, da União Europeia à ONU, que defendem e promovem esta prática social.

Em Portugal, a importância e o reconhecimento do voluntariado tem vindo a crescer, registando-se, atualmente, um número bastante expressivo de instituições que têm apostado na qualificação e valorização dos voluntários. Uma etapa da vida na qual o voluntariado pode desempenhar especial importância, é no início da fase adulta, aquando da aquisição de formação académica ao nível do ensino superior. Pois, a promoção de atividades de voluntariado para estudantes universitários pode marcar a diferença no presente, mas potencialmente no futuro. E, pela importância que esta atividade pode assumir, esta investigação empírica estuda pela primeira vez o caso dos voluntários universitários que integram o Grupo de Voluntariado da Universidade do Algarve, o UAlg V+, criado em 2015 para fomentar e otimizar as atividades de voluntariados em várias áreas dentro e fora dos muros da universidade, e com parcerias com outras instituições. Será sobre esse grupo que este trabalho se debruçará, procurando entender, por um lado, como funciona este serviço da UAlg V+ (e.g., composição, inscrição, acompanhamento, inserção em atividades de voluntariado, avaliação, evolução), por outro lado como os voluntários da UAlg V+ desenvolvem a sua atividade voluntária, importando para este quadro analítico o conceito de modelo da “Identidade do Papel Voluntário” (e.g., Callero, Howard, & Piliavin, 1987; Grube & Piliavin, 1996; Piliavin & Callero, 1991) e a análise das funções motivacionais atendidas pelo envolvimento em voluntariado (e.g., Clary & Snyder, 1991; Omoto & Snyder, 2000). Assim, recorreu-se a múltiplos instrumentos de recolha de dados, desde a entrevista ao questionário, passando pela análise documental que, depois de reunidos, foram submetidos a uma rigorosa análise seguindo as metodologias próprias da análise estatística (descritiva e inferencial) e de conteúdo.

Da análise realizada concluiu-se que é possível aplicar o modelo da teoria da identidade do papel voluntário a um grupo de voluntariado em contexto académico, com as devidas adaptações às suas características particulares, bem como a adequação da aplicação desse modelo para a voluntários de uma instituição de ensino superior.

O contributo mais importante deste estudo é constituir o primeiro realizado em voluntários portugueses, à data, onde se propôs e investigou o modelo da teoria do papel voluntário (Callero *et al*, 1987). Porém, face a uma amostra pouco representativa apresenta limitações (contudo, indicou ser possível aplicabilidade do modelo) e carece de estudos futuros com uma amostra significativa.

Palavras-chave: Voluntariado, Modelo da identidade do papel voluntário, Ensino universitário, Educação Social.

Abstract

Volunteering has been playing an important role in social and economic cohesion as a generator of social capital and promoter of active solidarity and citizenship. It is ultimately affirmed as a cultural expression in which individuals are placed first, which is why it has been highlighted by supranational organisations, from the European Union to the UN, which defend and promote this social practice.

In Portugal, the importance and recognition of volunteering has been growing, with a very significant number of institutions currently being registered in the qualification and valorisation of volunteers. A stage of life in which volunteering can play a special role is in the beginning of adulthood when acquiring higher education training. Therefore, the promotion and monitoring of volunteering activities for university students can make a difference in the present, but potentially in the future. And, because of the importance that this activity can assume, this empirical research studies for the first time the case of university volunteers who are part of the Volunteer Group of the University of the Algarve, the UAlg V+, created in 2015 to promote and optimize volunteering activities in various areas inside and outside the university walls, and with partnerships with other institutions. It is on this group that this work will focus, trying to understand, on the one hand, how this service of UAlg works (e.g., composition, inscription, monitoring, integrated in volunteering activities, evaluation, evolution), on the other hand, how UAlg volunteers develop their voluntary activity, importing into this analytical framework the concept of model of the "Role-person Merger" (e.g., Callero, Howard, & Piliavin, 1987; Grube & Piliavin, 1996; Piliavin & Callero, 1991) and the analysis of motivational functions assisted by involvement in volunteering (e.g., Clary & Snyder, 1991; Omoto & Snyder, 2000). Consequently, multiple data collection instruments were used, from the interview to the questionnaire, through the documentary analysis which, after being collected, were submitted to a rigorous analysis following the methodologies of statistical analysis (descriptive and inferential) and content.

From the analysis performed it was concluded that it is possible to apply the model of Role-person Merger theory to a volunteer group, with appropriate adaptations to its particular characteristics, as well as the adequacy of the application of this model to the volunteers of a higher education institution.

The most important contribution of this study is to constitute the first carried out in Portuguese volunteers, at the time, where the model of Role-person Merger theory was proposed and investigated (Callero *et al*, 1987). However, due to an unrepresentative sample, it has limitations (though even if the sample is representative, it indicated that it is possible to apply the model) and lacks future studies with a significant sample.

Keywords: Volunteering, Volunteering *Role-person Merger*, university education, Social Education.

Índice

| | |
|--|----|
| Introdução | 20 |
| Capítulo I - Enquadramento Teórico | 23 |
| 1. O Voluntariado | 23 |
| 1.1. O voluntariado e o Terceiro Setor | 23 |
| 1.2. Voluntariado: definições e evolução. | 31 |
| 1.3. Breve histórico sobre o trabalho voluntário | 33 |
| 1.4. Voluntariado na atualidade - Europa e Portugal | 34 |
| 1.5. Modelos Psicossocial do Voluntariado | 42 |
| 1.5.1. Modelo de Omoto e Snyder (1995). | 43 |
| 1.5.2. Modelo de Identidade do Papel Voluntário (Callero, Howard e Piliavin, 1987) | 45 |
| 1.6. Enquadramento legal do voluntariado | 52 |
| 1.6.1. Legislação Europeia | 52 |
| 1.6.2. Legislação Portuguesa | 54 |
| 1.7. Voluntariado universitário | 57 |
| 1.8. Grupo de Voluntariado UAlg V+ | 63 |
| 1.8.1. História do Grupo de Voluntariado UAlg V+ | 63 |
| 2. Educação Social, Educador Social e Voluntariado | 69 |
| 2.1. Definição da pedagogia social | 69 |
| 2.2. A educação social | 71 |
| 2.4. O educador social e o voluntariado: ferramentas de interação social | 73 |
| Capítulo II - Procedimentos Metodológicos | 76 |
| 1. Problemática da investigação | 76 |
| 1.1. Objetivo geral | 76 |
| 1.2. Objetivos específicos | 76 |
| 2. Metodologia da investigação | 78 |
| 2.1. Descrição do estudo | 78 |
| 2.2. Escolha da metodologia | 79 |
| 2.2.1. Metodologia qualitativa | 79 |

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

| | |
|---|-----|
| 2.2.2. Metodologia quantitativa | 80 |
| 2.2.3. Qualitativo e quantitativa: probabilidade da aplicabilidade em conjunto | 80 |
| 2.2.4. Opção metodológica | 81 |
| 2.3. Instrumento de recolha de dados | 81 |
| 2.3.1. A análise documental | 82 |
| 2.3.2. O questionário | 84 |
| 2.3.2.1. Descrição da construção e validação do questionário | 85 |
| 2.3.2.2. Escalas de avaliação psicossocial do voluntariado | 90 |
| 2.3.2.3. Procedimentos de análise dos instrumentos do questionário | 96 |
| 2.3.3. A entrevista | 97 |
| 2.3.3.1. Procedimentos de análise das entrevistas | 99 |
| 2.4. Procedimento da recolha de dados | 99 |
| 2.5. Amostra | 100 |
| Capítulo III - Apresentação dos Resultados | 101 |
| 1. Análise documental do Grupo UAlg V+ | 101 |
| 1.1. Análise documental do Plano de Atividade da Universidade do Algarve no ano de 2015 | 103 |
| 1.2. Análise documental do Grupo UAlg V+ no ano de 2016 | 105 |
| 1.3. Análise documental do Grupo UAlg V+ no ano de 2017 | 108 |
| 1.4. Análise documental do Grupo UAlg V+ no ano de 2018 | 111 |
| 1.5. Análise documental do Grupo UAlg V+ no ano de 2019 | 115 |
| 2. Análise dos dados referentes aos questionários realizados aos voluntários UAlg V+ | 119 |
| 2.1. Características sociodemográficas e académicas dos voluntários | 119 |
| 2.2. Caracterização do envolvimento em atividades de voluntariado | 123 |
| 2.2.1. Situação de voluntariado antes do Grupo UAlg V+ | 123 |
| 2.2.2. Situação de envolvimento em voluntariado no Grupo UAlg V+ | 126 |
| 2.2.3. Envolvimento de voluntariado na atualidade | 132 |
| 2.2.4. Caracterização psicossocial do voluntariado | 133 |
| 3. Análise das entrevistas realizadas aos voluntários do Grupo UAlg V+ | 135 |

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

| | |
|--|-----|
| 3.1. Perfil dos voluntários UAlg V+ dos entrevistados | 136 |
| 3.2. A experiência de voluntariado dos entrevistados | 138 |
| 3.3. A experiência de voluntariado no Grupo de Voluntários UAlg V+ | 145 |
| Capítulo IV - Discussão dos Resultados | 148 |
| Conclusão | 155 |
| Limitações e Futuras Linhas de Investigação | 159 |
| Referências Bibliográficas | 161 |
| Apêndice | 181 |

Índice de tabelas

| | |
|--|-----|
| Tabela 1 - Percentagem de envolvimento de voluntariado de alguns países membros da Europa | 36 |
| Tabela 2 - Índice de Desenvolvimento Humano – IDH (2015) | 38 |
| Tabela 3 - Nível de voluntariado em todos os estados membros da eu reportados em três estudos diferentes | 40 |
| Tabela 4 - Número de voluntários inscritos na UAlg V+ no ano de 2015 | 105 |
| Tabela 5 - Número de voluntários inscritos na UAlg V+ no ano de 2016 | 107 |
| Tabela 6 - Número de voluntários inscritos na UAlg V+ no ano de 2017 | 110 |
| Tabela 7 - Número de inscritos no Grupo de Voluntariado UAlg V+ no ano de 2018 | 113 |
| Tabela 8 - Envolvimento do Grupo de Voluntariado UAlg V+ em atividades pontuais e regulares no ano de 2018 | 114 |
| Tabela 9 - Meta 2018 - indicadores de voluntários ativos do Grupo de Voluntariado UAlg V+. | 115 |
| Tabela 10 - Meta 2019- indicadores de voluntários ativos do Grupo de Voluntariado UAlg V+ | 116 |
| Tabela 11 - Voluntários inscritos no Grupo de Voluntariado UAlg V+ classificados por ano e estatuto: ativos e inativos | 117 |
| Tabela 12 - Curso dos voluntários participantes que responderam ao questionário | 122 |
| Tabela 13 - Níveis médios das funções motivacionais reportadas pelos voluntários | 133 |
| Tabela 14 – Níveis médios de satisfação com o voluntariado | 134 |
| Tabela 15 – Níveis médios de internalização do papel de voluntariado na identidade | 135 |
| Tabela 16 - Perfil da amostra dos entrevistados | 137 |

Índice de quadros

| | |
|---|-----|
| Quadro 1 - Enquadramento legal do voluntariado em Portugal e na Europa | 55 |
| Quadro 2 – Identificação do <i>Corpus</i> documental do Grupo UAlg V+ e conteúdos da análise | 83 |
| Quadro 3 - Plano de Atividade da Universidade do Algarve – 2016, referente a criação do Grupo de Voluntariado UAlg V+ | 103 |
| Quadro 4 - Análise da categoria: o tema do voluntariado - experiências de voluntariado | 138 |
| Quadro 5 - Análise da categoria: o tema do voluntariado - importância do voluntariado para a vida atual do indivíduo | 139 |
| Quadro 6 - Análise da categoria - o tema do voluntariado: ser voluntário | 140 |
| Quadro 7 - Análise da categoria - o tema do voluntariado: voluntariado em minha vida | 141 |
| Quadro 8 - Análise da categoria - o tema do voluntariado: como as pessoas me veem como voluntário | 142 |
| Quadro 9 - Análise da categoria - o tema do voluntariado: quando não consigo fazer voluntariado | 143 |
| Quadro 10 - Análise da categoria - o tema do voluntariado: futuro como voluntário | 144 |
| Quadro 11 - Análise da categoria - Grupo de Voluntariado UAlg V+: primeiro contado com o grupo | 145 |
| Quadro 12 - Análise da categoria - Grupo de Voluntariado UAlg V+: interesse em fazer parte do grupo | 146 |
| Quadro 13 - Análise da categoria - Grupo de Voluntariado UAlg V+: mensagem para o grupo | 147 |

Índice de gráficos

| | |
|---|-----|
| Gráfico 1 – Indicadores de voluntariado no Grupo UAlg V+ | 118 |
| Gráfico 2 – Idade dos voluntários | 120 |
| Gráfico 3 - Unidades orgânicas dos voluntários | 123 |
| Gráfico 4 - Experiência de voluntariado antes de se inscrever no Grupo UAlg V+ | 124 |
| Gráfico 5 - Periodicidade de voluntariado nas instituições | 125 |
| Gráfico 6 - Importância do trabalho de voluntariado para promover mudança na comunidade | 126 |
| Gráfico 7 - Quando é que se inscreveu no Grupo UAlg V+? | 127 |
| Gráfico 8 - Quais as razões da sua inscrição no Grupo UAlg V+? | 128 |
| Gráfico 9 - Qual o seu estatuto atual no Grupo UAlg V+? | 129 |
| Gráfico 10 - Nível de importância do voluntariado no projeto vida pessoal | 130 |
| Gráfico 11 - Nível de importância do voluntariado no projeto social | 130 |
| Gráfico 12 - Nível de importância do voluntariado no projeto profissional / carreira | 131 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 - Modelo Funcionalista da Motivação para o Voluntariado (Omoto & Snyder, 1995, p. 672) | 44 |
| Figura 2 – Modelo da Identidade do Papel Voluntário (Dávila & Fuerts Charcón, 2002) | 48 |
| Figura 3 – Organograma do Grupo de Voluntariado da Universidade do Algarve - UAlg V+ | 68 |
| Figura 4 – Passo a passo da estruturação do questionário aos voluntários do Grupo UAlg V+ | 90 |

Siglas e Abreviaturas

AAPACDM – Associação Algarvia de Pais e Amigos de Crianças Diminuídas Mentais

AEDMADA – Associação para o Estudo da Diabetes Mellitus e Apoio ao Diabético do Algarve

AJAT – Associação Juvenil Akredita em Ti

APATRIS21 – Associação de Portadores de Trissomia 21

APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

APF – Associação para o Planeamento da Família

APPC – Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral

BA – Banco Alimentar Contra a Fome

BLVF – Banco Local de Voluntariado de Faro

CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social

CE – Comunidade Europeia

CED - Capturar-Esterilizar-Devolver é um método humano e eficaz de controlo de colónias de gatos e de redução das populações felinas silvestres.

CI – Centro de Investigação da Universidade do Algarve

CRIA – Divisão de Empreendedorismo e Transferência de Tecnologia da Universidade do Algarve

CSES – Conta Satélite da Economia Social

CV – *Curriculum Vitae*

DCBM – Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina da Universidade do Algarve

E1 – Entrevistado um

E2 – Entrevistado dois

E3 – Entrevistado três

E4 – Entrevistado quatro

E5 – Entrevistado cinco

ECOS – Cooperativa de Educação, Cooperação e Desenvolvimento

ESGHT – Escola Superior Gestão, Hotelaria e Turismo da Universidade do Algarve

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

ESEC – Escola Superior de Educação e Comunicação da Universidade do Algarve

ESS – Escola Superior de Saúde da Universidade do Algarve

ESSUAlg – Grupo de Voluntariado da Escola Superior de Saúde da Universidade do Algarve

Eurobarómetro – Pesquisa de opinião pública realizada pela Comissão Europeia

EUROSTAT – Autoridade de estatística da União Europeia

EUSurvey – É um sistema de gerenciamento de pesquisas *on-line* contruído para a criação e publicação de formulários acessível globalmente e é apoiado pelo Comissão Europeia

FCHS – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve

FCT – Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade do Algarve

FE – Faculdade de Economia da Universidade do Algarve

GHK – Empresa de Consultoria Internacional Inglesa escolhida pela Comissão Europeia para colaborar no estudo sobre voluntariado na União Europeia.

HIV - Human Immunodeficiency Virus

IAVE – International Association for Volunteer Effort

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

IDHAD - Índice de Desenvolvimento Ajustado à Desigualdade

IDHG - Índice de Desenvolvimento Humano por Género

IES – Instituto de Ensino Superior

INE – Instituto Nacional de Estatística de Portugal

ISE – Instituto Superior de Engenharia da Universidade do Algarve

ISU – Instituto para a Solidariedade e Cooperação Universitária

IPM – Índice de Pobreza Multidimensional

LPCC – Liga Portuguesa contra o Cancro

MAPS – Movimento de Apoio a Problemática da SIDA (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida)

MOJU – Associação Movimento Juvenil de Olhão

PIB – Produto Interno Bruto

PNUD – Programa para as Nações Unidas para o Desenvolvimento

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

ROSTO – Associação de Doentes do Algarve

RPM – *Role-person Merger*

SAS – Serviço de Ação Social da Universidade do Algarve

SIDA – Síndrome da imunodeficiência Adquirida (Doença)

SUESTE – Associação Humanitária de Nadadores Salvadores de Faro

ONG – Organizações Não-Governamentais

ONU – Organização das Nações Unidas

OSCIP – Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público

TNS – Taylor Nelson Sofrer PLC Opinion & Social Network, é uma empresa Belga que realiza pesquisa de mercado.

UAlg – Universidade do Algarve

UAlg V+ – Grupo de Voluntariado da Universidade do Algarve

UE – União Europeia

UO – Unidade Orgânica

UN – Nações Unidas

VFI – Volunteer Functions Inventory

VPM – Volunteer Process Model

VSI – Volunteer Satisfaction Index

Introdução:

“Everybody can be great, because everybody can serve. You don’t have to have a college degree to serve. You don’t have to have to make your subject and your verb agree to serve. You don’t have to know about Plato and Aristotle to serve. You don’t have to know Einstein’s Theory of Relativity to serve. You don’t have to know the second theory of thermodynamics in physics to serve.

You only need a heart full of grace, a soul generated by love.”

Martin Luther King Jr (1968).

Neste discurso de Martin Luther King Jr, proferido na Igreja Batista Ebenezer Atlanta, em Geórgia nos Estados Unidos da América, no dia 4 de maio de 1968, encontra-se presente a ideia de que qualquer indivíduo, independente do seu intelecto, se pode tornar “espetacular”, bastando, para isso, ser dotado de um coração bondoso que o inspire a servir o próximo. É nessa relação solitária para com o próximo que emerge o trabalho voluntário, como sendo uma prática que rompe com a divisão social e minimiza os efeitos nefastos da exclusão social, atuando como importante nivelador. É, enfim, uma prática passível de ser interiorizada pelo indivíduo, até se mesclar com a sua própria identidade.

O voluntariado tem-se tornado um recurso relevante para que os diversos problemas da sociedade ultrapassem o fraco investimento governamental em diversas áreas sociais. Assim, fomentar o trabalho voluntário também pode proporcionar benefícios aos indivíduos que o realizam, através da prática da cidadania e de adquirir novas experiências para além de um crescimento à nível social, pessoal e profissional, e competências essas que são atualmente exigidas no mercado de trabalho. Neste sentido, o voluntariado pode ser importante para contribuir para a vida social e laboral de um jovem que ingressou no ensino superior. Pois, o período que o indivíduo começa a frequentar uma universidade torna-se um período de preparação para a vida adulta, pois adquire capacidades académicas, pessoais e sociais torna-o mais independente e assim contribuindo para um futuro promissor e para conquista do seu

espaço. Assim, o voluntariado pode ser uma mais valia para os universitários viverem novas experiências e ingressarem no mundo laboral.

Trouxemos à análise deste estudo, um grupo de voluntariado, o Grupo de Voluntariado UAlg V+ da Universidade do Algarve, fundada em 2015, no qual participam diversos membros da comunidade académica da instituição, e com parcerias em diversas instituições/entidades na região do Algarve.

O corpo deste trabalho estrutura-se em quatro capítulos correspondentes ao enquadramento teórico, procedimentos metodológicos, apresentação e discussão dos resultados. Uma estrutura que culmina com uma conclusão, limitações e futuras linhas de investigação, referências bibliográficas e um corpo de apêndice que compreende todo o material que suportou esta análise.

No primeiro capítulo reflete uma pesquisa bibliográfica sobre o voluntariado ao qual discutir-se sobre: o voluntariado; o terceiro setor; o voluntariado na atualidade, ao qual tenta traçar em números o voluntariado na Europa e em Portugal; o enquadramento psicossocial do voluntariado com os modelos de Omoto e Snyder (1995) e de Callero, Piliavin e Howard, 1987 sobre a identidade do papel voluntário; o enquadramento legal do trabalho voluntários na Europa e em Portugal; o voluntariado universitário; história sobre o Grupo de Voluntariado da Universidade de Algarve, o V+; termina-se sobre as perceções da educação social e o papel desse profissional sobre o voluntariado como uma ferramenta para a promoção, intervenção, interação e transformação social.

O segundo capítulo mapeia os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo e foi dividido em dois pontos: a problemática e a metodologia da investigação. No ponto da problemática da investigação foi situada a pertinência da investigação considerando como referência o enquadramento teórico e assim desenvolvido os objetivos gerais e específicos. No último ponto faz referência a metodologia que orientou o estudo: as opções metodológicas, os instrumentos de recolha dos dados e a amostra. E com o intuito de recolher dados que permitissem conhecer: as perceções; importância; experiências dos voluntários no Grupo UAlg V+; analisar as funções motivacionais; e o impacto ao nível da identidade do papel voluntário nos estudantes universitários que desempenham atividades de voluntariado, utilizou-se os

paradigmas interpretativo e descritivo apresentando características privilegiadas para esse fim. Desta forma, foi estabelecido uma metodologia mista, numa abordagem qualitativa e quantitativa, e para condizer ao objetivo foram utilizados: a análise dos dados documentais do Grupo UAlg V+ e da Universidade do Algarve, questionário e entrevistas como instrumentos de recolha de dados, e para tratamento dos dados recolhidos do questionário foi utilizado o programa *Statistical Package the Social Science* – SPSS, e para as entrevistas empregou-se à análise de conteúdo.

No terceiro dedica-se à apresentação dos resultados com a análise dos três instrumentos de recolha de dados ao qual recorre-se, nomeadamente, a uma análise estatística descritiva e inferencial de toda a informação recolhida.

No último capítulo destina-se a discussão dos resultados encontrados através das estratégias anteriormente referidas, desta forma os resultados são identificados de acordo com cada instrumento de recolha de dados e cumprem uma organização temática.

E finalmente, a investigação é findada, à luz da resenha teórica efetuada, tecendo também, em jeito de conclusão, as principais considerações finais do estudo que espelham sobre a análise sobre o voluntariado universitário e assim tentando criar um espaço de discussão e reflexão sobre a temática abordada, e sobre a visão do educador social em relação ao fenómeno do voluntariado, pois é de relevante importância o seu papel de intervenção na sociedade. Assim, também foram reconhecidas as limitações deste estudo e apontadas direções de futuro para novas investigações que retomem esta problemática.

Nos apêndices inclui-se: o pedido de autorização para realizar o estudo sobre o Grupo UAlg V+ e consultar os dados documentais, mensagem de correio eletrónico a solicitar aos voluntários inscritos no grupo UAlg V+ participação no questionário *online* e para entrevistas, o questionário, o guião da entrevista, e da caracterização sociodemográfica e académica dos voluntários do Grupo UAlg V+, as respostas das entrevistas e da caracterização sociodemográfica e académica dos entrevistados, e por último, a lista de instituições / entidades da região do Algarve ao qual o Grupo UAlg V+ realizaram protocolo / parceria.

Capítulo I – Enquadramento Teórico

Como mencionado anteriormente, o tema central deste trabalho é o voluntariado, um fenómeno que há muito tem vindo a assumir a sua “própria identidade”, distinguindo-se de outros fenómenos similares (e.g., comportamento pró-social, comportamento de ajuda, cooperação, altruísmo, entre outros) (Martins, 2013). Assim, neste capítulo pretende-se situar o voluntariado ao nível do terceiro setor, procedendo à definição, evolução ao longo do tempo, dados estatísticos, enquadramento legal do voluntariado na europa e em Portugal, bem como ao seu enquadramento psicossocial, de acordo com modelos robustos e internacionalmente consolidados como são os modelos da motivação funcionalista de Omoto e Snyder e da identidade do papel voluntário (Callero, Piliavin, & Howard, 1987) e, por fim, abordando a importância deste fenómeno ao nível do ensino superior.

1. O Voluntariado

1.1. O Voluntariado e o Terceiro Setor

A expressão “terceiro setor” começou a ser utilizada na década de 70, nos Estados Unidos da América, com o propósito de identificar o setor da sociedade que atuava em organizações sem fins lucrativos, direcionadas para a produção ou distribuição de bens e serviços públicos. Outras designações surgem em território americano, tais como “organizações não lucrativas” (*non-profit-organizations*), onde verificou-se um enfoque em atividades que não geram lucros, e “organizações voluntárias” (*volunteer organizations*), onde a ênfase é colocada no âmbito do trabalho voluntário. Do Canadá surgem ainda outras nomenclaturas, como “setor voluntário” (*voluntary sector*) e “setor benevolente” (*benevolente sector*), com o objetivo de denominar as atividades desempenhadas por organizações que não pertenciam ao Estado, mas que atuavam em questões de interesse público (Smith, 1991, p. 139).

Não obstante com essas diversificações de nomenclatura, o terceiro setor surge, acima de tudo, como forma de distinguir a ação de determinadas instituições situadas fora das esferas pública (primeiro setor) e privada (segundo setor), cujo traço marcante se prende com a intervenção em questões sociais, pois os outros dois setores falharam nesse requisito de ajuda. Hoje em dia, embora a economia de mercado e as instituições do Estado esforcem-se por providenciar as necessárias soluções para os problemas sociais que vão surgindo, o designado terceiro setor tem, cada vez mais, se afirmado como um importante agente neste campo. O terceiro setor, no início do século XXI, conta com milhões de organizações não governamentais em todo o mundo, pelo que, com toda essa representatividade, o fenómeno tem merecido o interesse dos investigadores há, pelo menos, 40 anos. Alguns chegam mesmo a falar de um “quarto setor”, visto que alguns grupos comunitários como as famílias e as associações informais são frequentemente excluídos do conceito de terceiro setor (Priller & Zimmer, 2001).

Considere-se, que para melhorar o entendimento deste conceito, a definição apresentada por Salamon e Anheier (1997) retoma uma proposta anteriormente avançada pelos mesmos (1992) e que aqui se subscreve. Considerando o carácter estrutural-operacional deste setor, os referidos autores reconhecem as instituições que o integram como sendo: (1) dotadas de uma organização interna, ainda que não seja formalmente instituída numa perspetiva legal, apresentando uma atividade sistemática, nomeadamente com a realização de reuniões periódicas; (2) são entidades privadas, ou seja, partindo da vontade privada; (3) não distribuem os lucros, isto é, ainda que as receitas sejam maiores do que as despesas, todo o excedente deve ser revertido para a própria organização; (4) são autogovernáveis, na medida que escapam à gestão do Estado e de empresas privadas; (5) apresentam algum grau de voluntariado, tanto no exercício da sua atividade como nas fontes do seu financiamento. Franco *et al.*, (2005) argumentam ainda que estas cinco características designam um setor da sociedade civil abrangente, que engloba organizações formais e informais, religiosas e seculares, sendo compostas por pessoas remuneradas, alguns voluntários, assim como por entidades que a desempenham funções de notoriedade (e.g., defesa de causas, proteção ambiental, religião dentre outras) ou funções de serviço (e.g., serviços de saúde, jurídico, educação, sociais, etc.), enfim, uma multiplicidade de funções.

Ramos (2003) enfatiza ainda a importância política, democrática e económica do terceiro setor e o seu papel no processo de construção de uma sociedade melhor, ao mesmo tempo em que contribui para o produto interno bruto (PIB), para o mercado de trabalho e para os investimentos de capital. O terceiro setor é caracterizado por grupos, movimentos ou organizações sem fins lucrativos, que são importantes para assegurar a democracia, o desenvolvimento e a cidadania. A consciência de uma responsabilidade social é, por isso, apontada por Guimarães (2008), como uma potencialidade para ir da melhoria da reputação às preocupações ambientais, com base na governança do terceiro setor, na ênfase na influência e no interesse de vários grupos em relação às ações e ao desempenho das organizações. Melo e Froes (1999) veem também a responsabilidade social como uma forma de fazer com que as empresas exerçam a sua filantropia, ao mesmo tempo em que explicitam o benefício do empreendedor. De acordo com a perspetiva defendida por Santos (2008), o terceiro setor, apesar de não ser uma atividade sem lucros, adota uma lógica de mercado, produção e redistribuição usando recursos financeiros e não financeiros (e.g., humanos) para atingir os seus objetivos, que podem ser sociais ou ambientais, passando pelo trabalho para a comunidade, pela luta contra a exclusão social e pela fomentação de emprego, pela resposta a situações e a pessoas com vulnerabilidade (e.g., deficiências) e pelo incentivo à participação em atividades de impactos positivos e enriquecedores para a sociedade.

Sendo assim, que instituições integram este setor? A ambiguidade da natureza destas é descrita por Tenório (2004), que postula que as organizações do terceiro setor são, por um lado, revestidas de um caráter público, dedicando-se a causas sociais, das quais não fazem parte e não estão vinculadas (i.e., ao setor público representados pelo Estado) e, que por outro lado, são privadas, mas não com o objetivo principal de ter lucro, mas sim de atender as necessidades sociais. As organizações do terceiro setor podem ser assim formadas por associações, entidades de defesa de interesses coletivos, fundações e outros tipos de organizações da sociedade civil de interesse público, como organizações não governamentais (ONG), entidades beneficentes e organizações da sociedade civil de interesse público (OSCIP). Algumas subdivisões podem ser estabelecidas de acordo com o seu caráter voluntário e de caridade, bem como os seus propósitos desenvolvimentistas, ambientais e cívicos.

Em suma, o terceiro setor diz respeito às organizações que desempenham suas atividades de interesse público com a finalidade de atender uma exigência social que não consegue ser inteiramente satisfeita pelos mecanismos habituais como o setor público representado pelo Estado e o setor privado representado pelas empresas. O terceiro setor são instituições privadas, organizadas em forma de associações ou fundações, que partilham a seguinte especificidade: o lucro não é distribuído pelos sócios, mas reinvestido em atividades nas quais este setor se envolve e desenvolve. Enfim, o terceiro setor integra um sistema organizacional de um país que intervêm de uma forma decisiva, na vida social, política e económica de muitos outros países, contribuindo, por exemplo, para as artes, a cultura, a religião, a recreação e a prestação de serviços sociais. Entende-se, que neste setor é possível encontram indivíduos que sejam sensíveis ao sofrimento humano e que almejam proporcionar mais dignidade e integridade a sociedade. Este indivíduo pode designar-se por voluntário. Assim, tanto o terceiro setor, quanto os voluntários, têm como objetivo principal melhorar qualidade de vida das pessoas.

1.2. Voluntariado: definições e evolução

Na definição da Organização das Nações Unidas, o voluntário é um indivíduo jovem ou adulto que, devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social, ou outros campos (ONU, 2001). Desta forma, o voluntário é um indivíduo que, de forma livre, desinteressada e responsável, se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora (Lei n.º 71/98, art.º 2).

Como o voluntariado não é um exercício hodierno, as pesquisas sobre esta questão, ainda que passem despercebidas, têm-se multiplicado nas últimas décadas, debruçando-se, essencialmente, sobre as motivações, gestões, recrutamento e os benefícios do voluntariado,

partindo de abordagem multidisciplinares das ciências humanas e sociais (Handy & Hustinx, 2009). Desta forma, a literatura tem-se concentrado no discurso do trabalho voluntário, a partir de uma perspetiva comportamental de ajuda e da participação social. Empenha-se em compreender o fenómeno do voluntariado nas suas diversas contextualizações e definições da sua trajetória ao longo da história da humanidade, nos modelos que o promovem e o sustentam, na identidade do papel de voluntário, na legislação sobre o voluntariado, para além de tentar delinear o impacto (quantitativo) do voluntariado. Paralelamente, também se nota uma crescente discussão sobre o valor económico do trabalho social nas sociedades modernas (Bussel & Forbes, 2002; Millette & Gagné, 2008; Moreno & Yoldi, 2008).

Os estudos sobre o voluntariado tangem às várias áreas, tornando-os multifuncionais e bastante valiosos. Sob este enquadramento, até mesmo uma definição consensual se torna inexprimível, defrontando-se com vários sentidos para o mesmo termo, apesar de se encontrar na consciência coletiva da sociedade há vários séculos. Nesta mesma dinâmica de reflexão, Handy e Hustinx (2009) sustentam que coabitam fartas análises sobre este fenómeno e variados cenários de nível cultural e social. Partindo deste pressuposto que a expressão “voluntariado” necessita de um conceito singular e consensual, torna-se crucial discutir sobre este fenómeno e argumentar sobre o seu valor humano, social e económico. Por conhecer uma diversidade de abordagens epistemológicas, torna-se pertinente refletir sobre o conceito de voluntariado sob os distintos postulados teórico-empíricos.

A origem etimológica da palavra “voluntário” remonta ao adjetivo latino “*voluntarius*” que deriva da palavra “*voluntas*” ou “*voluntatis*”, que significa ter livre vontade ou desejo. A primeira utilização desse adjetivo na língua portuguesa foi no século XV, sendo empregue com o significado de “espontâneo” (Cunha, 2001. p. 453). O voluntariado é “um ato livre e gratuito. É uma mão aberta para ajudar as pessoas ou grupos, é uma contribuição generosa e desinteressada oferecida às pessoas, à comunidade ou à sociedade através das organizações/entidades” (Paré & Wavroch, 2002. p. 11). É uma atividade que não resulta em benefícios financeiros e que provém de um benefício mútuo entre o indivíduo que o faz e o indivíduo que recebe a ação do voluntariado (ONU, 2001). Voluntariado “é um ato livre e gratuito, inscrito num projeto associativo que lhe concede fundamento e sentido”, resultando

assim, nesse “potencial de capital social que se consolida no ‘bem-estar partilhado’, o qual caracteriza o civismo democrático das sociedades avançadas” (Plano de Voluntariado de Castilla-La Mancha, 1999-2002, citado por Yubero & Larrañaga, 2002, p. 30). As definições multiplicam-se, mas como Medina (2011) constata, designam, resumidamente, uma atividade ou serviço praticados sem nenhuma remuneração financeira, tendo como objetivo a ajuda ao outro, seja este um indivíduo, um grupo ou uma sociedade em geral, porém que não sejam próximos entre si. Esta última questão é basilar e é aprofundada por Godbout (1994) que, mesmo afirmando que a ajuda a um estranho e a um ente de nossa família respeitam de forma igual o princípio da dádiva, considera que a segunda não se pode considerar um verdadeiro voluntariado, pois implica em afinidades e sentimentos envolvidos.

Ao longo das caracterizações sobre o comportamento de ajuda e o comportamento de voluntariado estes dois são determinados como comportamento de ajuda organizados e preservados ao longo do tempo (Chacón, 1985; Clary & Snyder, 1991; Smithson, Pearce, & Amato, 1983 citado por Dávila, 2002). Segundo Dávila (2002), não pode ser considerado um comportamento voluntário quando esse trabalho se dedicar a um familiar (cuidar de um parente doente ou que necessite de algum apoio) ou mesmo fazer uma doação de sangue. Estas são situações que, embora análogas ao voluntariado, se revestem de especificidades que as tornam distintas e diferentes do voluntariado em si.

O voluntariado permite, enfim, que os indivíduos que estejam numa posição de desfavorecimento social possam ser percebidos por alguém sensível às suas carências e que os possam compreender, ouvir, ajudar e intervir com soluções de mudanças. Observa-se a Declaração Universal do Voluntariado de janeiro de 2001, documento adaptado pelo Conselho Internacional de Administradores, Associação Internacional para o Espaço Voluntário (IAVE), na sua 16ª Conferência Mundial de Voluntariado, em Amsterdão no qual defendem que:

- O voluntariado é um pilar fundamental da sociedade civil. Desperta as mais nobres aspirações da humanidade – a procura da paz, da liberdade, das oportunidades, da segurança e da justiça para todo os povos;

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

- O voluntariado exercido individualmente, ou através de atividade em grupo, é uma forma de expressar os valores humanos da comunidade, o desvelo e o sentido de serviço que podem ser mantidos e reforçados;
- O voluntariado estabelece pontes, mesmo através das diferenças que nos separam, de forma a que possamos viver em comunidades saudáveis e uniformes, trabalhando em conjunto, no sentido de procurar soluções inovadoras para os desafios que nos são comuns e a moldar os nossos destinos coletivos;
- O voluntariado pode ser um elemento essencial para todas as sociedades, pois põe em prática efetiva a Declaração das Nações Unidas segundo a qual, nós, seres humanos temos o poder de mudar o mundo de forma à:
 - Envolver toda a comunidade na identificação e resolução de problemas;
 - Promover a solidariedade, na família, na comunidade, ao nível nacional e global;
 - Ajudar a resolver os problemas sociais, culturais, económicos e ambientais;
 - e;
 - Construir uma sociedade mais humana e mais justa através da cooperação a nível mundial.

O voluntariado, no contexto de sua atuação, pode ser dividido em formal e informal e, segundo as definições de Hardill e Baines (2011), o voluntariado formal é realizado em organizações ou em grupos, já o voluntariado informal é realizado fora das organizações. Ferreira, *et al.*, (2008) afirmam que o voluntariado informal é realizado no nosso dia-a-dia, por exemplo, na ajuda a um vizinho ou a um sem-abrigo, sem que esta ação esteja vinculada a uma instituição. Já o formal é realizado dentro de uma organização à qual exercemos a nossa ação voluntária. Da mesma forma, para Parboteah, Cullenb, e Lim (2004), o voluntariado informal compreende um comportamento espontâneo e mais voltado para a satisfação das necessidades individuais, enquanto o formal é planeado e está inserido numa comunidade, sendo voltado para as necessidades do grupo. Evidentemente que existe também a possibilidade de uma manifestação de carácter individual (i.e., voluntariado informal), a qual pode abordar um

problema social dentro de sua comunidade e procurar meios para solucionar problemas ou falhas. Assim, essa ajuda pode-se revelar num projeto social transformador e despertar o interesse de outros indivíduos, ou mesmo de entidades, que estejam dispostos a ajudar na melhoria de vida desta comunidade.

Merece destaque a Lei Portuguesa n.º 71/98 de 3 de Novembro, no seu artigo nº 2, o qual não faz qualquer tipo de referência ao voluntariado informal, excluindo-o das ações de caráter isolado, espontâneo, esporádico e realizadas enquanto iniciativa individual. Observa-se que não existe uma definição na legislação portuguesa para uma ação voluntária informal, apenas para o voluntariado formal.

Então, o voluntariado (e aqui referimo-nos ao formal) é o conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizados de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas (Lei n.º 71/98, art.º 2).

Segundo os dados do INE (2012), o Algarve e a Região Autónoma da Madeira mostram ter taxas com alguma relevância ao trabalho voluntário informal, em destaque a R.A. Madeira que registou a maior taxa de voluntariado informal do país, com 7,2%. Esse tipo de trabalho voluntário é mais representativo na faixa etária dos 45 aos 64 anos (7,0%), mulheres (6,8%), em indivíduos divorciados/separados (7,2%), com escolaridade no ensino superior (7,4%), e desempregados (6,5%).

Como a Lei portuguesa não dá muito ênfase aos indivíduos que realizam um trabalho de cidadania ativa, alguns dados, como os do Instituto Nacional de Estatística (INE) através da sua Conta Satélite da Economia Social (CSES), revelam que o voluntariado informal é exercido por 48,4% das pessoas, percentagem significativa dentro do quadro do voluntariado nacional (INE e Cooperativa António Sérgio para a Economia Social - CASES, 2013). Este dado valida o caráter solidário da sociedade portuguesa que, em momentos difíceis (e.g., crise económica de 2008), mostra-se altruísta em ajudar em campanha de recolha de alimentos chegando a atingir valores elevados ao inicialmente esperado.

Mas considerando as distinções anteriormente realizadas, sublinha-se que o presente trabalho irá incidir sobre a sua forma reconhecida e mais destacada de voluntariado, ou seja, o formal.

1.3. Breve histórico sobre o trabalho voluntário

Pode-se determinar um referencial mundial do trabalho social, com semelhança ao trabalho social que temos hoje em dia, a publicação do espanhol Juan Luís Vives de 1526, com o livro intitulado, *Da assistência aos pobres*. Vives sensibilizou-se com os mais carenciados do seu país, pelo que na sua obra lista as necessidades dos habitantes da capital Belga, apresentando um senso da população indigente e as causas prováveis da miséria (Kisnerman, 1983, citado por Ferrarino, 2003).

A gênese do trabalho voluntário pode ter tido o seu apogeu com a afirmação do Cristianismo no mundo. A Igreja Católica difundia as suas atividades na área da caridade, enquanto prestava assistência às comunidades carentes e desfavorecidas (Hudson, 1999), pois a instituição prega como seus dogmas o amor aos seus semelhantes, a salvação da alma através das boas ações que o Homem praticava ao longo de sua vida, entre outros. Essas boas ações podem estar relacionadas com o tipo de ação solidária que conhecemos nos dias de hoje que é o voluntariado (Kisnerman, 1983, citado por Ferrarino, 2003).

Quanto ao pensamento, Hudson (1999) ressalta que os valores empregues no terceiro setor são o de ajudar sem ambicionar colher proventos e levanta a questão da origem da caridade da seguinte maneira: "a maioria das pessoas pensam no setor em termos de caridade e pressupõe que é um fenómeno moderno (...) Essa filosofia, no entanto, data de mais longe (...) Desde os tempos mais remotos era o grupo familiar que cuidava dos membros pequenos, enfermos, deficientes, velhos, viúvos e órfãos" (p. 01).

A Igreja Católica em seu livro sagrado - A Bíblia -, que está dividida em Antigo e Novo Testamento, apresenta vários trechos que abordam a fomentação da prática da caridade para

seus fiéis. Assim, na coleção de livros que compõe a segunda parte da Bíblia, o Novo Testamento, encontra-se o Livro de Tiago, cujo conteúdo das epístolas tem características marcadas pelo comportamento caridoso e piedoso, devido à sua preocupação com a justiça social. Observa-se apenas três versículos:

- “Assim como o corpo sem espírito está morto, também a fé sem obras está morta” (Bíblia, Tiago 2, 26);
- “A religião que Deus, o nosso Pai, aceita como sincera e imaculada é esta: cuidar dos órfãos e das viúvas em suas dificuldades e, especialmente, não se deixar corromper pelas filosofias mundanas” (Bíblia, Tiago, 1, 27);
- “Caros irmãos, como crentes em nosso glorioso Senhor Jesus Cristo, não façais aceção de pessoas, tratando-as com preconceito ou parcialidade” (Bíblia, Tiago, 2, 1).

Nos trechos dos versículos destacados da Bíblia no Livro de Tiago, esse aconselha os cristãos a cuidarem dos órfãos, das viúvas, fazer obras (caridades e fazer o bem), além de não fazer julgamentos as pessoas. Assim, as práticas da Igreja Católica podem remeter aos primórdios do voluntariado, pois os princípios judeus defendiam o pensamento de que os ricos disponham de deveres e os pobres de direitos. A Igreja Católica gerava fundos de apoio para aos pobres, deficientes, órfãos, enfermos, viúvas e prisioneiros, e a doação também poderia ser feita quando os fiéis iam a missa e levavam donativos para os necessitados (Hudson,1999). Estima-se que haja mais de 2,2 bilhões de pessoas no mundo a seguir essa religião que é considerada a com mais adeptos no mundo (Vilaverde, 2012).

A doutrina da religião da Islâmica que estimasse ser a segunda maior religião do mundo com cerca de mais de 1,6 bilhões de adeptos em todo o mundo (Vilaverde, 2012) parte do mesmo pressuposto de ajuda ao próximo da Igreja Católica. Observa-se que os Muçulmanos usam da filantropia para construção de hospitais, pois em seu livro sagrado Alcorão, um dos cinco pilares do islão é pagar esmolas (Hudson, 1999).

No ano de 1857, é publicado O Livro dos Espíritos, de Allan Kardec (1804-1869). Essa obra foi considerada como um marco na fundação do Espiritismo. Estima-se que haja mais de 13 milhões de pessoas no mundo a seguir essa doutrina, sendo considerada a oitava maior do mundo, atrás do Cristianismo, Islamismo Hinduísmo e do Budismo (Vilaverde, 2012). Observa-

se alguns trechos do O Livro dos Espíritos ao qual afirma que “amar ao próximo é fazer-lhe todo bem que nos seja possível e que desejaríamos que nos fosse feito” (Kardec, 1857/2013, pp. 394). Sendo assim, o afeto a outrem, ser caridoso ou mesmo ajudar o semelhante é o movimento que nos liberta de uma postura egoísta àquilo que o outro realmente carece. Portanto, voluntariar-se solidariamente para ajudar os quais, muitas vezes nem conhecemos, é um ato de caridade.

Já a civilização egípcia, nos seus primórdios, possuía um rigoroso código moral fundamentado na justiça social; apenas como exemplo, uma pessoa pobre que queria atravessar o rio poderia ser ajudado por uma outra sem que esta cobrasse pelo seu serviço/ação (Hudson, 1999). Uma vez que este tipo de ajuda se encontra no código Egípcio, logo deve ser cumprido, não podendo assim ser entendido como um trabalho voluntário, porém a ideia de ajudar o próximo sem pedir nada em troca, reflete para uma ação voluntária.

Na vertente das características de civilizações sobre o ato de ajudar ao próximo, Hudson (1999) ainda salienta características específicas para alguns povos antigos, os quais nos fazem refletir sobre a sua história (*idem*):

- Na Índia, havia um imperador budista chamado *Asoka* (aproximadamente 274-232 a.C.) que concedeu instalações médicas e plantações de árvores para servirem para o povo;
- Na Grécia os viajantes podiam fazer suas refeições e abrigarem-se na casa dos ricos;
- Os profetas judeus fomentavam a justiça social, económica e política, e a ação de distribuir esmolas era propagada com direito a milho gratuito ou mais barato dependendo da sua origem;
- Roma era composta por classes (os aristocratas, os cavaleiros e os plebeus) que o Imperador deveria fornecer aos seus cidadãos condições básicas para uma vida prazerosa para além de firmar um vínculo de compromisso do Estado com os seus cidadãos, estimulada que as pessoas mais notáveis e ricas deveriam alimentar os pobres, assim como uma prática de ajuda (Veyne, 1990).

Desta forma, essas civilizações, a Igreja Católica, a Islâmica, e a Doutrina Espírita Espiritismo (entre outras), tiveram um papel de importante relevância na promoção de ações

voluntárias, nas quais o modelo de trabalho voluntário foi alicerçado e propagado fundamentado com as diretrizes religiosas.

É importante ressaltar que as ações de caridade, nomeadamente das religiões mencionadas acima, ajudaram a propagar a prática de fazer o bem aos outros, práticas que em muito se assemelham com as iniciativas que fazem parte do voluntariado na atualidade: a interferência da ação do voluntariado sobre os indivíduos que necessitam dá respostas positivas para uma assistência ou/e até mesmo para uma transformação social.

1.4. Voluntariado na atualidade - Europa e Portugal

Traçar uma imagem do voluntariado na Europa em números não será uma tarefa fácil, isto porque há uma inexistência de estudos significativos para um tema tão relevante e de tão grandiosa importância social. No entanto, os levantamentos existentes fornecem uma visão próxima do que se pensa ser a situação real atual nacional e internacionalmente. Salienta-se ainda que estes dados são provenientes de diversas fontes de informação, de instrumentos de recolha de dados e de métodos. Esta limitada uniformidade de métodos pode assim dificultar a construção de um cenário de estudos comparativos sobre o tema do voluntariado entre os Estados-Membros, para além de obstaculizar a deteção de políticas propícias para o voluntariado e de reconhecer as práticas de boas ações. Contudo, mesmo com esta ausência de dados, torna-se necessário revelar as informações estatísticas recolhidas por algumas fontes de grande credibilidade a nível internacional como a Eurobarómetro, e a nível nacional, o Instituto Nacional de Estatística.

O voluntariado materializa-se através de várias atividades, que visam a harmonia social e económica, desenvolvem o recurso social e a solidariedade a partir de uma cidadania participativa, reconhecida por leis (nacionais e internacionais) e por grandes organizações mundiais. Este fenómeno integra-se como um suporte central no campo social na inserção de

comunidades, objetivando uma cidadania ativa e revigorada, ocasionando um envolvimento na procura de respostas para a urgência, dificuldade e benefício para estas.

A União Europeia instituiu ano de 2011 como o Ano Internacional do Voluntariado pelas Nações Unidas, como sendo o “Ano Europeu do Voluntariado”, confirmando desta forma que este fenómeno agrega valores e manifestando assim a importância do tema dentro (e fora) da União Europeia. Ocorre também o enaltecer dos indivíduos que doam tempo para um tipo de trabalho tão nobre, confirmando, desta forma, que este fenómeno agrega valores que firmam a estrutura europeia, tal como a igualdade, liberdade, fraternidade e solidariedade, com espaços abertos para o diálogo. A fim de comemorar o ato, o Parlamento Europeu pleiteou formular um questionário especial utilizando os padrões do Eurobarómetro *standard* 75.2, no sentido de realizar uma sondagem de opinião sobre os indivíduos voluntários, residentes nos 27 Estados-Membros da União Europeia, com idade igual ou superior a quinze anos. O questionário foi realizado pela TNS *Opinion & Social network* entre abril e maio do mesmo ano. No que refere ao nível de envolvimento dos indivíduos em alguma atividade voluntária, os resultados apresentam uma discrepância entre os 27 Estados-Membros da União Europeia, colocando os Países Baixos (57%) no topo do Estado-Membro que mais se envolvem com o trabalho voluntário. Portugal ocupa o penúltimo lugar, juntamente com a Bulgária, ambos com 12%, estando em último a Polónia (9%) que registou o menor índice na atividade na área do voluntariado. Os dados revelam que os Estados-Membros do Norte (Países Baixos com 57%, Dinamarca com 43%, e Finlândia com 39%) tendem a ser mais comprometidos com trabalhos voluntários (Eurobarómetro 75.2, 2011).

A média dos 27 Estados-Membros da União Europeia face ao trabalho voluntário, está nos 24% e destes, 11% dos inquiridos praticam regularmente alguma atividade voluntária e 13% o fazem ocasionalmente (Eurobarómetro, 2011). Em igual sentido, afirma-se por essa disposição, que Portugal (12%) regista uma das menores taxas de atividade ao voluntariado, para além de se encontrar muito abaixo da média dos Estados-Membros (24%). As taxas do Eurobarómetro (2011) apresentadas abaixo na Tabela 1 foram arredondadas.

Tabela 1: Percentagens de envolvimento de voluntariado de alguns países-membros da Europa

| <i>Posição</i> | <i>País-Membro da Europa</i> | <i>Nível de envolvimento de trabalho voluntário (%)</i> |
|----------------|------------------------------|---|
| 1.º | Países Baixos | 57% |
| 2.º | Dinamarca | 43% |
| 3.º | Finlândia | 39% |
| 23.º e 24.º | Roménia e Grécia | 14% |
| 25.º e 26.º | Portugal e Bulgária | 12% |
| 27.º | Polónia | 9% |

Fonte: Eurobarómetro/Parlamento Europeu 75.2, 2011.

Ainda sobre o mesmo tema, faz-se agora um paralelo com um outro dado recenseador ao nível de Portugal - o Instituto Nacional de Estatística (INE, 2012) - que também elaborou um questionário piloto para identificar o número de portugueses que praticam algum trabalho na área do voluntariado. Os resultados reportados vão ao encontro dos anteriormente apresentados pelo Eurobarómetro (2011): o INE (2012) destaca uma taxa de 11,5% dos indivíduos portugueses que desenvolvem a atividade do voluntariado.

Logo, com base no que já foi mencionado, a respeito das taxas de voluntariado, tanto ao nível Europeu (Eurobarómetro, 2011) como a nível nacional (INE, 2012), os números apresentados para a prática desta atividade em Portugal não mostram diferença considerável de crescimentos, permanecendo a mesma percentagem nos dois levantamentos realizados. Portugal mostra-se como um país onde não existe muita expressividade na cultura do trabalho voluntariado, pelo menos registada formalmente, precisando que esta atividade seja estimulada.

Uma outra observação que se pode ser levada em conta é uma subtil analogia entre o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e a atividade voluntária. Antes de mais, torna-se imperativo conhecer os critérios utilizados em três distintas dimensões para medir o desenvolvimento humano nos países, descritos no trecho do Relatório de Desenvolvimento Humano (2015): uma vida longa e saudável medida pela esperança de vida à nascença; a

capacidade de adquirir conhecimento medida pela média de anos de escolaridade e anos de escolaridade esperados; e a capacidade de atingir um nível de vida digno medido pelo rendimento nacional bruto *per capita* (Relatório do Desenvolvimento Humano, PNUD, 2015).

Exposta a avaliação para a consideração da medição das taxas do IDH, observa-se os dados apresentados na Tabela 2 para os 27 Países-Membros da União Europeia dispostos em ordem crescente, segundo a classificação do IDH do último censo do Relatório do Desenvolvimento Humano em 2015, publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

Confrontando a Tabela 2 (abaixo) com a Tabela 1, constata-se que os países que apresentam uma elevada taxa de IDH estão também no topo dos que mais desenvolvem o trabalho voluntário. Assim, torna-se indispensável reforçar estas observações sobre a relação do trabalho voluntário com o IDH, pois as posições relativas ocupadas pelos Países Baixo (1.º) e Dinamarca (2.º) no topo da Tabela 2, referente ao grau de desenvolvimento económico, poderão estar associadas com a elevada taxa de voluntariado que os mesmos países revelam na Tabela 1, na qual ocupam, respetivamente, o 1.º e 2.º lugar.

Tabela 2: Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, 2015.

| Classificação do IDH | Posição à Nível Estados- Membros da União Europeia | Posição à Nível Mundial | País-Membro da Europa | Índice de Desenvolvimento Humano - IDH |
|---|--|-------------------------|-----------------------|--|
| Desenvolvimento Humano Muito Elevado | 1.º | 4.º | Dinamarca | 0,923 |
| | 2.º | 5.º | Países Baixos | 0,922 |
| | 3.º e 4.º | 6.º | Alemanha e Irlanda | 0,916 |
| | 20.º | 36.º | Polónia | 0,843 |
| | 21.º e 22.º | 37.º | Lituânia e Malta | 0,839 |
| | 23.º | 43.º | Portugal | 0,830 |
| | 24.º | 44.º | Hungria | 0,828 |
| | 25.º | 46.º | Letónia | 0,819 |
| Desenvolvimento Humano Elevado | 26.º | 52.º | Roménia | 0,793 |
| | 27.º | 59.º | Bulgária | 0,782 |

Fonte: Relatório do Desenvolvimento Humano 2015 (PNUD, 2015).

Paralelamente, os países que estão nos últimos lugares da escala dos 27 Países-Membros da União Europeia, segundo o IDH, como a Roménia (52.º) e a Bulgária (59.º), também ocupam posições bem abaixo da média (24%) no que se refere à atividade de voluntariado. Desta forma, quanto maior for o grau de desenvolvimento económico de um país, maior serão as taxas de atividade desenvolvidas na área do voluntariado.

Em Portugal, a relevância do trabalho voluntário ganha um valor significativo e tem vindo a demonstrar um aumento nesta área, tanto individualmente quanto no número crescente de instituições. Desta forma, as instituições públicas estão cada vez mais a valorizar este trabalho. Em 2012 foi elaborado um questionário que pretendia conhecer acerca dos fatores essenciais para a identificação do trabalho voluntariado tais como a taxa de voluntariado, as horas doadas para esta atividade, o diagnóstico regional e uma análise sociodemográfica. Este questionário foi realizado pelo INE e encontrou que as mulheres (12,7%) apresentam uma taxa de participação ligeiramente superior à dos homens (10,3%) na prática do voluntariado, o estudo de Smith (e.g., Wilson, 2000) tem confirmado que são as mulheres que mais realizam

trabalho voluntário. Com relação ao estado civil, os divorciados ou separados são os que mais participam com 12,8% e os solteiros apresentam menor envolvimento, mas proximal na anterior (11,7%). No que concerne o nível de escolaridade, os indivíduos que possuem o ensino superior são 21,3%, e os que apresentam outro nível de escolaridade (primária, secundário) são 3,5%; desta forma, a participação em trabalho voluntário está associada com o maior número de anos de escolaridade.

Quanto à atividade económica dos grupos sociais, os que estão desempregados representam 13,1%, enquanto os ativos que participam são 12,8%, comparativamente inativos (reformados) que apresentam uma menor taxa de envolvimento menor (i.e., 9,4%). No que se refere às taxas de voluntariado por regiões do país, os dados apresentam que a região Norte de Portugal apresenta a maior taxa de voluntariado do país com 34,6%, seguida da região de Lisboa com 27,4%, a da região Centro com 24,1%, e a região do Algarve mostra-se com 3,7% porém a região que apresenta a menor é a Região Autónoma dos Açores com 1,7% (INE, 2012).

Desta forma, salienta-se que os dados e as análises estatísticas anteriormente apresentadas sobre as particularidades e os níveis do voluntariado precisam ser entendidos unicamente como resultados indicativos.

Na Tabela 3 encontram-se os três estudos comparativos sobre o grau de envolvimento em voluntariado nos países membros da União Europeia. O primeiro estudo é referente aos estudos nacionais realizados pelos próprios países membros da União Europeia, os outros dois são à nível europeu: Eurobarómetro (2006) e Estudo de Valores Europeu (1999/2000). Detalhe apenas para a coluna de Estudo Nacional, em especial para a Bulgária que foi excluída, visto que os dados apresentados por este país mostram uma discrepância nas estatísticas que variam de 5,5% para o voluntariado formal e 40% para o voluntariado formal e informal (GHK – *Volunteering in the European Union, Final Report*, 2010).

Tabela 3: Nível de voluntariado em todos os estados membros da EU reportados em três estudos diferentes.

| <i>Tendência</i> | <i>Estudo de Valores</i> | | |
|---|--|--|---|
| | <i>Estudos Nacionais</i> | <i>Eurobarómetro (2006)</i> | <i>Europeus (1999/2000)</i> |
| <i>Muito alta</i> (> 40%) | Áustria, Holanda, Suécia, Reino Unido | Áustria, Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Irlanda, Luxemburgo, Holanda Suécia | Holanda, Eslováquia, Suécia, Reino Unido (excluindo o Norte da Irlanda) |
| <i>Alta</i> (30%-39%) | Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Luxemburgo | Bélgica, República Checa, França, Itália, Eslováquia, Eslovénia | Bélgica, República Checa, Dinamarca, Finlândia, Grécia, Luxemburgo |
| <i>Média (20%-29%)</i> | Estónia. França. Letónia | Chipre, Estónia, Malta, Letónia, Reino Unido | Áustria, França, Alemanha, Irlanda, Itália, Letónia, Malta, Eslovénia |
| <i>Relativamente baixa</i> (10%-19%) | Bélgica, Chipre, República Checa, Irlanda, Malta, Polónia, Portugal, Eslováquia, Roménia, Eslovénia, Espanha | Bulgária, Grécia, Hungria, Lituânia, Polónia, Portugal, Roménia, Espanha | Estónia, Hungria, Lituânia, Polónia, Portugal, Roménia, Espanha |
| <i>Baixa</i> (< 10%) | Bulgária. Grécia, Itália, Lituânia | - | - |

Fonte: GHK - Volunteering in the European Union, Final Report (2010).

A realidade portuguesa apresentada nos três estudos acima revela um nível de envolvimento baixo em comparação a todos os estados membros da União Europeia, mantendo assim na mesma situação em estudos mais recentes como a da Eurobarómetro em 2011 e do Instituto Nacional de Estatística em 2012. Assim, a análise desses três estudos pode indicar que: a Suécia e os Países Baixos são os únicos países, que apresentam elevado nível de voluntariado em estudos nacionais, bem como no Eurobarómetro e Estudo de Valores Europeus; os outros

países, que foram identificados como tendo alta ou níveis muito elevados de participação no voluntariado são Dinamarca, Finlândia e Luxemburgo; e os países com níveis relativamente elevados de voluntariado são a Áustria, o Reino Unido e Eslováquia. Em contraste, países que foram constantemente identificados por relatórios e os questionários da Eurobarómetro e Estudos de Valor Europeu como tendo baixa ou níveis relativamente baixos de participação no voluntariado são Bulgária, Lituânia, Polónia, Romênia, Espanha e Portugal.

Possivelmente existe alguns fatores quer associados ou quer isolados podem ter contribuído para que Portugal apresente uma baixa taxa de voluntariado, e algumas das principais podem ser:

- Uma implementação tardia da democracia parlamentar e a construção de um Estado-Providência (Delicado, 2002). Segundo Montanes (1996) e Rosado (1996), Portugal teve uma democracia tardia e com resultado de um extenso período do regime autoritário que censurava qualquer forma de associativismo;
- Dois fatores sociodemográficos também podem estar associados a este declínio de voluntariado e que devem ser levados em consideração: (1) a redução das classes média-alta e alta, e (2) as baixas habilitações literárias. Desta forma, esses dois fatores correlacionados podem ter contribuído para que Portugal se posicione na lista dos países com baixo índice de voluntariado na União Europeia, visto que os dados estatísticos indicam que os indivíduos com maior nível de escolaridade e com altos rendimentos são os que mais exercem o trabalho voluntário (Delicado, 2002);
- Outro fator considerado relaciona-se com o peso da socialização familiar, isto é, a influência dos modelos familiares na motivação para a adoção de práticas de voluntariado e, em Portugal, as mudanças entre gerações são muito subtis (Delicado, 2002);
- As particularidades do mercado laboral português também podem importar, pois, de acordo com Delicado (2000) existe um limitado número de empregos a tempo parcial e, por um outro lado, uma oferta de trabalho com longos horários, limitando assim tempo livre para as pessoas praticarem o voluntariado;

- Barreto (2000) refere ainda a elevada taxa de emprego feminino, com horários a tempo inteiro, o que, na sua maioria, significa menor disponibilidade para o envolvimento em ações de voluntariado; além de que as taxas de voluntariado são maiores nas mulheres como visto neste capítulo;
- Hespenha (1997) e Santos (1994) afirmam que a baixa taxa de voluntariado formal, não contando com a informal, pode levar ao empobrecimento dos níveis de participação, pois em Portugal a ajuda a um familiar, à vizinhança é muito recorrente;
- Almond e Verba (1989) asseguram que o português tem uma cultura cívica bem embrionária, o que estampa uma taxa elevada de abstenção eleitoral e a indiferença pela política, o que será uma consequência, entre outras causas, da associação a baixa taxa de voluntariado, já que o voluntariado se apresenta como um exemplo de participação cívica e consciência social.

Enfim, algumas destas justificações que os autores indicaram tem uma fundamentação eminentemente teórica para as possíveis causas da baixa taxa de atividades voluntárias em nosso país.

1.5. Modelos Psicossociais do Voluntariado

Investigações sobre o voluntariado têm-se dedicado a explorar e a conhecer o que origina, promove e mantém o comportamento das pessoas ao nível do envolvimento neste tipo de atividades. Neste sentido, em seguida serão explorados dois modelos de compreensão psicossocial do voluntariado, nomeadamente o modelo da motivação funcionalista para realizar voluntariado de Omoto e Snyder (1995) e o modelo da identidade do papel voluntário de Callero, Howard, e Piliavin (1987).

1.5.1. Modelo de Omoto e Snyder (1995)

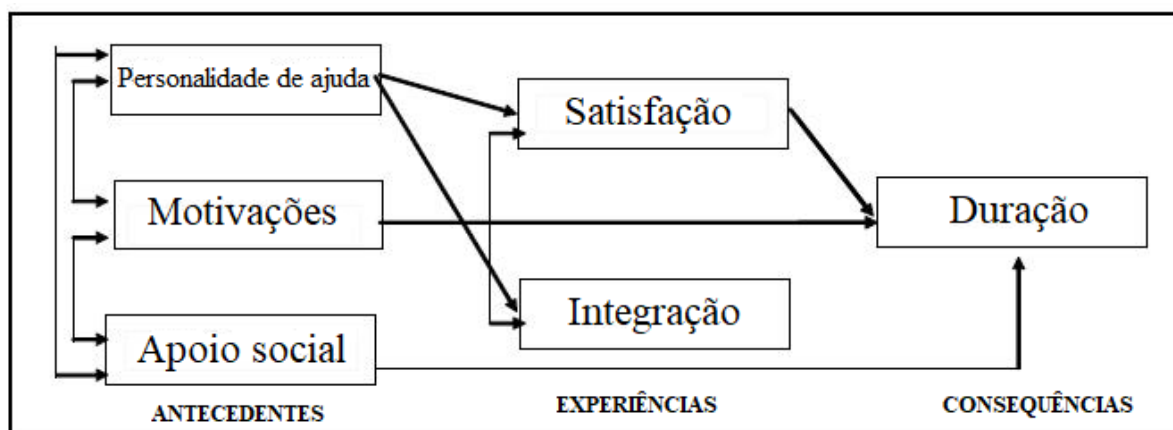
Este modelo surgiu de um conjunto de investigações no âmbito do voluntariado na área do apoio a pessoas com SIDA, a fim de entender aspetos psicológicos e sociais que envolviam esses voluntários. Os investigadores inquiriram-se relativamente a quem se voluntaria e o porquê, analisando assim as consequências que estes comportamentos possivelmente poderiam ter para esses voluntários nesta esfera, bem como para os recetores dos seus serviços e para a sociedade em geral. Desta forma, analisaram não apenas os papéis atuais dos voluntários a trabalhar junto de indivíduos com SIDA, como potencializaram o grau de contribuição para liderarem de modo eficiente com este vírus epidémico (Omoto & Snyder, 1990).

O modelo da Motivação Funcionalista para o Envolvimento em Voluntariado (*Volunteer Process Model*; VPM; Omoto & Snyder, 1995) conceitualiza o voluntariado (Figura 1) enquanto processo, tendo em conta as suas características distintas, de participação como uma forma de ajuda sustentada, não obrigatória, sem expectativa de recompensa monetária e que se desenvolve ao longo do tempo (Omoto & Snyder, 1995, 2002; Snyder & Omoto, 2007). Especificamente, enumera características psicológicas e comportamentais interrelacionadas com cada um dos três estádios sequenciais e interativos, a saber: antecedentes, processo/experiências e consequência/ manutenção.

O estádio dos antecedentes identifica características de personalidade, motivacionais e circunstanciais das pessoas, que predizem quem se envolverá como voluntário. No estádio das experiências, o modelo explora os aspetos psicológicos e comportamentais que se desenvolvem entre voluntários, beneficiários e coordenadores/gestores dos serviços, prestando atenção especial à satisfação e ao nível de integração que resultam da interação anterior. Finalmente, no estádio de consequências, o modelo focaliza o impacto do serviço voluntário nas atitudes, conhecimento e comportamento dos voluntários, nos beneficiários dos seus serviços e nos membros das suas redes sociais. Em conjunto, os estádios do VPM falam sobre a iniciação e a manutenção do serviço voluntário, bem como a sua eficácia, tentando prever a intenção de permanência (Omoto & Snyder, 1995).

Além disso, o VPM procura caracterizar o voluntariado como um fenómeno que se situa e constrói pontes entre muitos níveis de análise e que se desdobram ao longo do tempo. Ao nível do indivíduo, o modelo chama a atenção para as atividades e processos psicológicos de voluntários individuais e recetores de serviços voluntários. Por exemplo, os voluntários tomam decisões para se envolverem como voluntários, procurando oportunidades de serviço, envolvendo-se em trabalho voluntário por algum período de tempo e, eventualmente, cessarem os seus esforços (*Idem*). Ao nível interpessoal, o modelo expande ainda mais esse enfoque e incorpora a dinâmica das relações de ajuda entre os voluntários e os destinatários do serviço. O nível organizacional ou de agência também é contemplado no modelo, uma vez que enfoca os objetivos associados ao recrutamento, gestão e retenção de uma força de trabalho não remunerada, bem como preocupações associadas ao desempenho, remuneração e avaliação do trabalho. Isto é, muitos esforços voluntários ocorrem através/ou em cooperação com organizações comunitárias ou outras instituições, cuja interação vai contribuir para a decisão de permanência (ou não) na atividade/organização (Omoto & Snyder, 2002).

Figura 1: Modelo Funcionalista da Motivação para o Voluntariado (Omoto & Snyder, 1995, p. 679).



O modelo de Omoto e Snyder (1995) (Figura 1) pretendia permitir a previsão do tempo de permanência no voluntariado e as mudanças altitudinais possíveis como consequência da

atividade, conceptualizando o processo de voluntariado como desdobrando-se ao longo do tempo de envolvimento, segundo as três fases acima explanadas.

1.5.2. Modelo de Identidade do Papel Voluntário (Callero, Howard, & Piliavin, 1987)

Como será exposto no capítulo 3, relativamente à importância do voluntariado como estratégia integrada e inclusiva para o educador social, considerou-se relevante abordar o potencial do tema do voluntariado através do modelo da Identidade do Papel Voluntário (*Role-person Merger*) de Callero, Howard, e Piliavin, (1987).

Esta opção prende-se com a aplicabilidade deste modelo a instituições/entidades, ao qual o educador social pode pertencer, permitindo-lhes compreender qual o processo de internalização, dos benefícios que voluntariado poderá promover (e.g., bem-estar, satisfação com a vida, integração social, entre outros), nas pessoas que o praticam. Assim, o modelo da Identidade do Papel de Voluntário é característico da corrente académica sociológica, associada a uma pesquisa psicológica. Callero, Howard, e Piliavin (1987), autores desta abordagem, adotam para a definição do modelo da identidade do papel voluntário a relevância da abordagem teórica de Mead (1938).

Assim, a base teórica utilizada pelos autores contempla conceitos e princípios básicos, extraídos da teoria da Psicologia Social, originalmente elaborados pelo filósofo e cientista social Georg Hebert Mead (1863-1931). O foco do interacionismo simbólico concentra-se, justamente, nos processos de interação social, ou seja, que ocorrem entre indivíduos ou grupos, mediados por relações simbólicas. Desta forma, essa é uma abordagem sociológica sobre as relações humanas, a qual reflete a importância da influência na interação social, nos significados bem particulares trazidos pelo indivíduo à interação, assim como nos significados bastante particulares que obtém a partir dessa interação sob a sua interpretação pessoal (Paiva, 2007).

A perspectiva de George Herbert Mead sobre os papéis da vida, desempenhados no quotidiano, abrange tanto a estrutura social quanto a história, e incorpora características dos atores, que afetam o exercício dos papéis e que lhes cunham genuinidade, que não pode ser explicada pelas interpretações estruturais, tradicionais dos papéis (Mead, 1938). Esta visão do autor evita, assim, os problemas do determinismo individual, sem que se perca o vínculo entre a estrutura social e individual fornecidos pelo conceito de papel, ou seja Mead descreveu os indivíduos como atores sociais em que o “*eu*” como *eu sou* está em contínua interação como o “*eu*” como *os outros me veem* de tal modo que, segundo este autor, a vida social é um processo de adaptação e ajustamento aos padrões sociais existentes (Paiva, 2007).

Callero, Howard e Piliavin (1987) sugerem a abordagem de Mead (1938) como base para o desenvolvimento da teoria dos papéis da identidade, pois fornece uma estrutura teórica adequada para a conceptualização da identidade do papel de voluntário. Os autores usam uma abordagem mais sociológica para a compreensão do comportamento de ajuda, mas conferem-lhe a componente dialógica inicialmente defendida por Mead (*idem*). O interacionismo simbólico aponta duas características definidoras de um papel: (1) o papel é um objeto social e (2) o papel é uma perspectiva (Mead, 1938). Definir um papel como um objeto social indica que este é uma construção social definida pela ação e, portanto, o “*eu*” emerge da interação social (Callero, Howard, & Piliavin, 1987). A segunda definição indica que os papéis são perspectivas, que filtram a perceção e ajudam a enquadrar e a estruturar o mundo social. As perspectivas operam ao nível comunitário e individual. No que diz respeito ao nível da comunidade, essa perspectiva surge como resultado das capacidades para se assumir o papel de ator. Ao nível individual, a perspectiva permite a adoção de um determinado “estilo” (Stone, 1984, citado por Callero, Howard, & Piliavin, 1987), uma expressão que diferencia os diversos atores. Os papéis, portanto, definem o *Eu (Self)*. Quem somos é, em grande parte, enquadrado pelos papéis sociais que reivindicamos.

É importante enfatizar, a esse respeito, que alguns papéis são obviamente mais centrais, ou mais salientes, para si mesmo do que para os outros. Para esses papéis, o papel e a pessoa podem-se fundir; e o grau de internalização do papel na pessoa tem implicações diretas na ação (*Idem*). Essa internalização do papel na pessoa reflete a importância do papel como objeto social

e perspetiva social. A validação de um papel como objeto social requer interação social. Assim, uma maior frequência na interação social confirma o significado de um papel social específico, adotado pelo indivíduo, sendo que é mais provável que esse papel desempenhado se torne um aspeto essencial do *Eu*. Da mesma forma, quanto mais provável for a internalização do papel na pessoa, maior a convergência entre a comunidade e as perspetivas individuais sobre esse papel. Por outras palavras, a pessoa expressará um papel que é amplamente reconhecido e individualmente significativo (Callero, Howard, & Piliavin, 1987).

Em suma, os papéis representam padrões de atos sociais que foram estruturados por uma comunidade e, como resultado, são reconhecidos como objetos distintos do ambiente social. Além disso, os papéis são uma classe especial de objetos sociais, na medida em que definem o *Eu* individual e, assim, orientam a perceção e a ação da pessoa.

A conceitualização de Mead (1938) sobre o papel fornece uma base para incorporar a estrutura social e a história na análise do comportamento de ajuda, e não o voluntariado, pois é um fenómeno mais recente. Deste modo, o comportamento de ajuda, ao ser visto como comportamento inerente a um papel, não pode ter a sua história anulada; um papel pode ser identificado apenas através da análise do contexto histórico. A incorporação de estruturas sociais é igualmente inevitável. Se, segundo Giddens (1984 citado por Callero et al., 1987), a estrutura social é considerada uma “dualidade”, na qual os agentes se baseiam em regras e recursos para reproduzir um padrão de relações sociais, torna-se claro que os papéis sociais são recursos essenciais para a ação (papéis como perspetivas) e padrões identificáveis de sistemas sociais (papéis como objetos sociais). Assim, o próprio comportamento de ajuda, quando visto como comportamento inerente a um papel, torna-se uma dimensão da estrutura social.

Neste seguimento, o modelo de Callero et al. (1987) é baseado na conceitualização do comportamento de ajuda como contendo comportamentos de um papel social. Este modelo é particularmente relevante, uma vez que os autores foram os primeiros a considerar estas dimensões do comportamento de ajuda e, nas suas abordagens, adotaram a definição de papel proposta por Mead (1938), na qual existe uma configuração do papel pelo contexto fornecido pela estrutura social e pela história pessoal do sujeito (Callero *et al.*, 1987).

Dávila e Chacón (2002) adaptaram o modelo anteriormente mencionado ao contexto do voluntariado (Figura 2) e salientaram aspetos como o facto deste papel ser desempenhado por um longo período (tempo), o que aumenta o compromisso com a organização e se traduz num aumento das ações em benefício da organização. Todo esse estado de acontecimentos leva o sujeito a assumir o papel de voluntário como parte da sua identidade pessoal, o que por sua vez promove a continuidade do comportamento voluntário. Tendo assumido esse papel, o sujeito encontra reforço (i.e., externo) para continuar a desempenhar esse comportamento, desde que seja consistente com a sua identidade (i.e., interno). De acordo com esse modelo, um fator chave parece ser o tempo de permanência anterior na atividade (Dávila, 2002).

Na Figura 2 encontra-se o esquema desenvolvido por Dávila e Chacón para explicar o modelo da identidade do papel voluntário.

Figura 2. Modelo da Identidade de Papel Voluntário (Dávila & Chacón, 2002).



No modelo da identidade de papel voluntário, Callero et al., (1987) tentam validar empiricamente o contributo da ação no papel do voluntário através da elaboração de um pequeno questionário, inicialmente aplicado a doadores de sangue. Este questionário (Callero, 1985) avaliou (1) em que medida o doador percebia esse comportamento como parte de sua identidade, (2) a percepção subjetiva das expectativas dos outros, (3) o grau em que achavam que deveriam agir de acordo com seus próprios valores e (4) o número de doações realizadas

antes de responderem ao questionário. Assim, após seis meses da primeira passagem do questionário, foi realizado um acompanhamento para verificar o número de doações realizadas nesse período (i.e., através de dados fornecidos pelas organizações). Desta forma, os resultados encontrados indicavam que a assimilação do papel de doador previa o comportamento futuro de ajuda, e as normas sociais e pessoais tiveram uma maior (ou menor) influência nas doações futuras dependendo da assimilação do papel. Além disso, essa assimilação estava mais relacionada à história de doações anteriores do que a normas sociais ou pessoais (Dávila, 2002).

A vantagem do modelo de identidade de papel voluntário é que permite explicar a importância do comportamento passado na previsão de comportamentos futuros (Dávila, 2002). Assim, no modelo de identidade de papel voluntário, o compromisso com a organização desempenha um papel essencial na assimilação do papel voluntário como parte da identidade pessoal.

O modelo utilizou como medida uma operacionalização do conceito de *role-person merger* de Turner (1978). Desta forma, Callero (1985) inicialmente utilizou o *role-person merger* para conceitualizar a doação de sangue como uma expressão de um papel, assumindo que os indivíduos variam na medida em que este papel de doador de sangue é visto como parte do *Eu*. A internalização do papel na pessoa é definida como um estado em que um determinado papel se torna tão importante e o indivíduo gasta tanto tempo em sua atuação, que a pessoa e o papel passam a dominar o sentido de Identidade da pessoa. Usando este conceito como um extremo de um *continuum*, pode-se medir a identidade do papel em termos do grau de internalização (Grube & Piliavin, 1996).

Importa ainda analisar o contributo de três estudos que analisaram a identidade de diferentes papéis de voluntariado, que não a doação de sangue. O primeiro estudo foi de Grube e Piliavin (1996), no qual aplicaram o modelo a voluntários da Sociedade Americana de Luta contra o Cancro. Estudaram o desempenho e a retenção desses voluntários na instituição e encontraram uma sequência, descrita pelos autores, como prevendo a intenção em continuar como voluntários, que indicava que a identidade do papel voluntário, o compromisso organizacional e o tempo anterior eram importantes preditores do voluntariado. O segundo estudo é de Lee, Piliavin, e Call (1999), no qual analisaram respostas de uma amostra de adultos sobre sua doação

de tempo, dinheiro e sangue. Para todas estas três formas de doação, a identidade do papel foi prevista pelas expectativas percebidas, experiência passada da necessidade, modelagem de papéis e atividade voluntária passada. A identidade do papel do voluntariado passado foi o melhor preditor da intenção de doação no futuro em todas as três áreas avaliadas. As três formas de ajuda anteriormente mencionadas correlacionaram-se significativamente entre si, indicando um padrão generalizado de atividade voluntária. O terceiro foi o estudo de Penner e Finkelstein (1998), com voluntários de uma organização de apoio à SIDA e recorrendo a uma medida substituta da identidade de papel, a saber, o papel da atividade. Os investigadores encontraram um efeito do papel da identidade no envolvimento geral com a organização e na quantidade de contato com uma pessoa com SIDA ou pessoa com HIV.

Desta forma, os três estudos mostram que a aplicabilidade do modelo da identidade do papel voluntário é possível e válida para as manifestações do comportamento de ajuda.

Callero *et al.*, (1987) em seu modelo do papel da identidade como voluntário utilizou três hipóteses, e estas são projetadas para demonstrar as possibilidades teóricas e empíricas na conceitualização do comportamento de ajuda como comportamento do papel, os autores usam o conceito de internalização do papel na pessoa para ilustrar algumas dessas possibilidades.

A primeira hipótese afirma o pressuposto básico de que a internalização do papel na pessoa tem um efeito causal único na ação futura. Se a internalização do papel na pessoa for distinta das normas pessoais e sociais, conforme previsto, ela deverá ser capaz de explicar uma parte única da variação na futura doação de sangue:

Hipótese 1. Maior internalização do papel na pessoa aumenta o número de futuras doações de sangue, independentemente dos efeitos de normas pessoais e sociais.

Já a segunda hipótese baseia-se no pressuposto de que o grau em que um papel reflete o *eu* é o resultado de um processo de desenvolvimento e também da história comportamental. Indivíduos com pouca experiência passada (poucas doações) terão menos probabilidade de mesclar identidade pessoal com papel de doador de sangue. Por outro lado, nem as normas sociais nem as normas pessoais precisam estar vinculadas à ação passada. Pode-se sentir obrigações pessoais ou sociais de agir sem ter agido de maneira semelhante no passado. Nesse sentido, oferecemos as seguintes hipóteses:

Hipótese2a. O número de doações de sangue anteriores está associado positivamente à grau de internalização do papel na pessoa, independente de qualquer associação entre doações anteriores de sangue e normas sociais e pessoais.

Hipótese2b. O número de doações de sangue anteriores não está associado nem a normas pessoais nem a normas sociais, independentemente de qualquer associação entre doações anteriores de sangue e internalização do papel na pessoa.

E a última hipótese baseia-se na afirmação de Mead (1938) de que os atos de altruísmo podem ser caracterizados como evoluindo de outro motivo normativo baseado em outro para um motivo autobaseado de assumir papéis. É improvável que aqueles cujas ações são motivadas por normas sociais tenham desenvolvido um alto grau de internalização de pessoa para papel, enquanto entre aqueles para quem esse papel se fundiu consigo mesmo, outros fatores devem exercer menos influência no comportamento relacionado ao papel:

Hipótese3. As normas pessoais e sociais interagem com a internalização do papel na pessoa em seus efeitos em atos futuros de doação de sangue: o efeito da internalização do papel na pessoa é mais forte quando as normas pessoais e sociais são fracas, enquanto o efeito de normas pessoais e sociais é mais forte quando de papéis a internalização de pessoas é fraca.

Os resultados encontrados pelos autores fornecem fortes evidências da contribuição preditiva do conceito de internalização do papel na pessoa. Em primeiro lugar, a internalização do papel na pessoa prediz um comportamento de ajuda independente dos efeitos das normas pessoais e sociais. Em segundo lugar, a internalização do papel na pessoa está mais fortemente associada a um histórico de ajuda do que as normas sociais ou pessoais. Terceiro, a internalização do papel na pessoa interage com normas pessoais e sociais na produção de futuros atos de ajuda: o efeito da internalização do papel na pessoa é mais forte quando normas pessoais e sociais são fracas, enquanto o efeito de normas pessoais e sociais é mais forte quando a internalização de pessoas é fraca. Quando o ato de doar sangue é conceitualizado como uma dimensão importante do *eu* e da comunidade, revela-se, portanto, a importância da doação de sangue para a auto validação e a reprodução da estrutura social (Callero *et al.*, 1987).

Assim, o modelo de Callero *et al.*, (1987) vem reforçar a importância da identidade que as pessoas atribuem ao seu papel como voluntários. A identidade só pode ser desenvolvida se

existir um bom compromisso com a instituição/entidade. Uma vez mais o papel social, organizacional e pessoal permitem a retenção dos voluntários por um maior período de tempo.

Considerando a importância deste modelo, bem como o facto de não ter sido ainda aplicado ao contexto português, neste estudo procurou-se aplicar esta abordagem aos voluntários do Grupo UAlg V+, com as devidas adaptações às suas características particulares, bem como a adequação da aplicação desse modelo.

1.6. Enquadramento legal do voluntariado

1.6.1. Legislação Europeia

O voluntariado tem a potencialidade de contribuir para seu desenvolvimento e melhoria da sociedade civil. Além disso, o valor do voluntariado pode ser medido em termos de capital social e económico. Entidades internacionais, como a Assembleia Geral das Nações Unidas, o Parlamento Europeu ou a Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa, incentivam os governos a reconhecerem o valor do voluntariado e a promoverem ações de voluntariado. Em resposta a isso, numerosos países desenvolveram quadros jurídicos abrangentes que regularizam e protegem o voluntariado e as pessoas envolvidas neste tipo de atividades. Entretanto, o enquadramento jurídico do voluntariado pode se diferenciar de país para país, sobretudo pelo fato de identificar diferentes concepções, habilidades e as áreas de intervenção (Serapione, Ferreira, & Lima, 2014).

Como os países visam perseguir diferentes objetivos na regulação do voluntariado, não há um padrão para determinar a finalidade da regulamentação. Todo o contexto do país, ou seja, a situação política, económica, cultural e social do país, bem como as tradições de voluntariado existentes desempenham um papel muito importante para a regulação desta atividade.

Serapione *et al.* (2014) dizem que, de acordo com as práticas nos países europeus, as questões abordadas mais frequentes podem ser as seguintes:

- Definições da atividade voluntária;
- Conteúdo do contrato de voluntariado e condições sobre as quais deve ser concluído;
- Direitos e obrigações de um voluntário e de uma organização de acolhimento ao voluntariado em relação ao outro;
- Disposições de responsabilidade aplicáveis às pessoas que não respeitam os regulamentos de voluntariado;
- Tributação de despesas relacionadas com a atividade de voluntariado, e custos de viagem, alojamento para voluntários fora do local da atividade;
- Incentivos para as pessoas se envolverem em atividades de voluntariado, tais como benefícios sociais, contribuição para os benefícios de desemprego;
- E condições para o voluntariado internacional.

A título de categorização do quadro regulamentar do voluntariado, podem ser feitas três distinções fundamentais entre os Estados-Membros (Serapione *et. al.*, 2014):

- Estados-Membros em que existe um quadro jurídico especificamente relacionado com o voluntariado: Bélgica, Chipre, República Checa, Hungria, Itália, Letónia, Luxemburgo, Malta, Polónia, Portugal, Roménia e Espanha;
- Estados-Membros que não possuem um quadro jurídico, mas em que o voluntariado é regulado ou implícito noutras leis gerais existentes: Áustria, Dinamarca, Estónia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Irlanda, Lituânia, Países Baixos, Eslováquia, Suécia e Reino Unido;
- Estados-Membros que estão a desenvolver um quadro jurídico para o voluntariado: Bulgária e Eslovénia.

Desta forma, não existe uma forma uniforme de regulamentar o voluntariado na União Europeia, principalmente devido à natureza diversificada do voluntariado, juntamente com a complexidade e diversidade do setor voluntário nos Estados Membros (Serapione *et. al.*, 2014).

1.6.2. Legislação Portuguesa

O voluntariado é compreendido como sendo uma atividade pessoal ao serviço de outrem e do bem comum, caracterizando-se pelos princípios da gratuidade, da solidariedade, da liberdade, da responsabilidade, da cidadania e proximidade (Marques, 2016). Desta forma, o voluntariado designa um conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas, de forma gratuita e desinteressada, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das comunidades, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas (Lei n.º 71/98).

No ano de 1998 é publicada, em Portugal, a Lei Base do Voluntariado - Lei 71/98 de 3 de Novembro, porém, a primeira legislação portuguesa que aborda o tema foi no ano de 1945, com o Decreto-Lei n.º 35108. A Lei 71/98 tem como objetivo definir as bases e o enquadramento jurídico do voluntariado, para além de definir o que é ser voluntário, explicitando quais os princípios do voluntariado, assumindo a esse um estatuto de formalidade, legalidade e maior visibilidade, e agrega também os direitos e deveres do voluntário, explicando o conteúdo de um programa de voluntariado. Porém, desde da publicação dessa Lei, pouco foi desenvolvido no campo jurídico sobre o voluntariado, à exceção de publicações de alguns Decretos e do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (Paiva, 2016). Essa Lei emerge de um momento de reconhecimento da instituição pública do trabalho voluntário e teve como finalidade a promoção e garantia a todos os cidadãos do direito a participar em atividades voluntárias, procurando delinear os princípios mínimos legais, segundo os quais o voluntariado deve ser desenvolvido. Essa Lei reconhece a ação voluntária como instrumento básico para a promoção da participação de todos os cidadãos na sociedade e a liberdade e flexibilidade inerente às atividades voluntárias. A sua regulamentação surge pelo Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro. Para efeitos da legislação sobre voluntariado (Lei 71/98), essa Lei não contempla as atuações de voluntariado informal que, embora sejam desinteressadas, apresentem um caráter isolado e esporádico, ou seja, determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança (Carneiro, 2011).

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

O Quadro 1 a seguir sintetiza o enquadramento legal do voluntariado e reforça o entendimento convergente de leis e decretos para o trabalho voluntário entre organizações e autores nacionais e internacionais.

Quadro 1: Enquadramento legal do voluntariado em Portugal e na Europa

| <i>ANO</i> | <i>TIPO DE DOCUMENTO</i> | <i>CONTEÚDO</i> |
|-------------|--|--|
| 1989 | Decreto-Lei n.º 40/89 1 de fevereiro | Institui o seguro social voluntário, regime contributivo de carácter facultativo no âmbito da Segurança Social, em que podem ser enquadrados os voluntários. Este seguro foi objeto de adaptação ao voluntariado pelo Decreto-Lei n.º 389/99 de 30 de setembro. |
| 1990 | Declaração Universal sobre o Voluntariado de Setembro de 1990 | Aprovada na conferência da IAVE realizada na cidade de Paris e inspirada na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e na Convenção dos Direitos da Criança de 1989. |
| 1993 | Decreto-Lei 168/93 11 de maio | Relativo ao voluntariado jovem para a solidariedade. |
| 1993 | Portaria 686/93, de 22 de julho | Aprova o Regulamento de Execução do Voluntariado Jovem para a Cooperação. |
| 1993 | Portaria n.º 685/93, de 22 de julho | Aprova o Regulamento de Execução do Voluntariado Jovem para a Solidariedade. |
| 1998 | Decreto-Lei n.º 205/98, de 14 de junho | Estabelece medidas relativas à concretização de ações de voluntariado jovem para a cooperação. |
| 1998 | Lei n.º 71/98, de 3 de novembro | Bases do enquadramento jurídico do voluntariado. |
| 1999 | Resolução da Assembleia da República n.º 7/99, de 19 de fevereiro | Aprova, para ratificação, o Tratado de Amesterdão, que altera o Tratado da União Europeia, os que instituem as CEs e alguns atos relativos aos mesmos, incluindo o Anexo, os Protocolos e a Ata Final com a Declaração de n.º 38 é relativa às atividades de voluntariado. |
| 1999 | Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro | Regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, que estabeleceu as bases do enquadramento jurídico do voluntariado. |

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

| | | |
|-------------|---|---|
| 2000 | Resolução do Conselho de Ministros n.º 50, de 30 de março de 2000 | Define a composição e funcionamento do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado. |
| 2001 | Declaração Universal do Voluntariado de Janeiro de 2001 | Adaptada pelo Conselho Internacional de Administradores da IAVE, Associação Internacional para o Espaço Voluntário, na sua 16ª Conferência Mundial de Voluntariado, em Amsterdão. |
| 2017 | Decreto-Lei n.º 39/2017 | O Estado (e as organizações que o integram) e a Cooperativa António Sérgio tem por objetos a Promoção e fortalecimento do setor da economia social, aprofundando a cooperação entre eles, e estimular o potencial do serviço à promoção do desenvolvimento socioeconómico do país, bem como a prossecução de políticas na área do voluntariado. |

Conforme esta apresentação, verifica-se o defendido pela Declaração Universal sobre o Voluntariado de 1990, documento esse que foi inspirado na Declaração dos Direitos Humanos de 1948 e a elaborado pela *International Association for Volunteer Effort* - IAVE:

- Os voluntários consideram o seu compromisso como um instrumento de desenvolvimento social, cultural, económico e do ambiente, num mundo em constante transformação;
- Contribui para a melhoria da qualidade de vida, realização pessoal e uma maior solidariedade;
- O voluntariado contribui para dar resposta aos principais desafios da sociedade, com vista a um mundo mais justo e mais pacífico;
- Os voluntários oferecem individualmente ou no âmbito de uma associação, ajuda mútua e serviços, de uma forma desinteressada e com o espírito de colaboração e fraternidade;
- Estão atentos às necessidades das pessoas e comunidades e desencadeiam, com a sua colaboração, a resposta adequada;
- Estimulam o espírito de responsabilidade social e encorajam a solidariedade familiar, comunitária e internacional;

- Encorajam a transformação do compromisso individual em movimento coletivo;
- Contribuem para a resolução dos problemas sociais e do ambiente;
- Contribuem para a construção de uma sociedade mais humana e mais justa, favorecendo igualmente uma cooperação mundial.

Percebe-se que não existe uma uniformidade relativamente ao papel do voluntariado nas legislações apresentadas anteriormente, pois verifica-se que, por um lado, as leis são apresentadas como fundamentais no reconhecimento e para a promoção do voluntariado, e por outro, algumas delas quase que exclui ou não faz qualquer menção sobre a prática de voluntariado informal, revelando assim alguma desadequação com a realidade, conforme exposto no capítulo 1.2. sobre os dados e relevância do trabalho voluntário informal.

1.7. Voluntariado universitário

Com o advento da modernidade e das transformações sociais acontece uma transição comportamental ao qual se perpetua nos dias de hoje, tendo a isto também correlacionado o aumento na permanência dos indivíduos jovens com idade de ingressarem a institutos superiores atrás de sucesso e futuro profissional. Essas mudanças podem estar associadas com o crescimento do nível de vida familiar e educacional, bem como o acesso ao ensino superior, onde os indivíduos seguem um novo caminho para uma etapa importante de suas vidas. Essa transformação, novos vínculos sociais e estilos de vida fazem com que esses jovens tenham então uma abertura na interpretação face ao futuro (Guerreiro & Abrantes, 2004).

Portugal, nos anos 90, teve um crescimento no ensino superior quer seja estabelecimentos privados quanto no público, enquanto noutros países europeus, o apogeu ocorreu muito anteriormente, nas décadas de 60 e 70. Em consequência deste ápice, as instituições de ensino superior deixam de ser um espaço exclusivo da alta classe da sociedade e passam a estar também acessível às classes abastardas (Guerreiro & Abrantes, 2004).

Mas o que representa esta mudança? Com a entrada para o ensino superior, o indivíduo jovem anseia por uma oportunidade a nível profissional, uma boa remuneração e a uma ampla rede social; porém, o indivíduo também é alvo de transformações, adaptações e exigências cabendo assim à instituição contribuir cada vez mais e melhor para o desenvolvimento de recursos humanos, facilitando atitudes, conhecimento e competências aos universitários para que liderem adequadamente com os desafios sociais, económicos e políticos do mundo atual e de preparação para um futuro de sucesso (Guerreiro & Abrantes, 2004).

No período em que esse indivíduo passa dentro da instituição desenvolve capacidades intelectuais, de socialização para além de aprender a trabalhar e a compreender as adversidades do mundo laboral face a um estágio ou mesmo ao trabalho voluntário em sua área académica. O indivíduo também adquire capacidade de pensar por si próprio e de tornar-se independente, com competências para entender a realidade e nortear um futuro de sucesso. Desta forma, Taveira (2001) diz que ingressar numa universidade é importante para que o indivíduo conquiste tanto um espaço social, quanto uma consolidação pessoal e intelectual com seriedade de comportamento tanto no trabalho quanto nos relacionamentos. Desta forma, a UNESCO estabeleceu em 1998 diretrizes de educação para o desenvolvimento de um sistema mais holístico, ao qual as instituições de ensino superior teriam a missão de não serem apenas potencializadores do desenvolvimento académico, mas também do social, do cultural, do económico dos cidadãos, devendo assim reforçar a importância do serviço à sociedade (Tapia, 2008).

Almeida e Santos (2002), Martinez (2008), e Heitor e Veiga (2012) defendem que a Universidade tem o compromisso de oferecer experiências académicas positivas para o desenvolvimento dos estudantes, bem como para uma educação pessoal, social e cívica. Desta forma, torna-os cidadãos participativos e atuantes na sociedade. A Universidade tem mecanismos e ferramentas que permitem o desenvolvimento de competências como a consciência crítica e a interação social (Gonçalves, 2012), constituindo-se como um lugar de mudança no indivíduo, no qual existe a oportunidade de participar em tarefas académicas, profissionais, emocionais e sociais (Dias, 2006).

Arias e Tarzibachi (2007) acrescentam ainda ser expectável que as universidades criem não apenas competências específicas de conhecimento, mas competências transversais necessárias para enfrentar situações novas e desconhecidas na vida profissional dos universitários. E para tal efeito, as instituições de ensino superior poderiam despertar nos jovens estudantes para o desenvolver de atividades na área de voluntariado (Tapia, 2008). Esse impulsiona o desenvolvimento de competências pessoais, profissionais e sociais, tal como sentimentos de ser parte de uma comunidade (Clary & Snyder, 2000). Assim, o voluntariado ocasiona experiências que têm resultados diretos na vida dos indivíduos (Figueira, Marques, Pinto, & Pereira, 2013). O voluntariado alicerça-se num espaço de práticas pré-profissionais de forma a justapor os conhecimentos académicos ao conteúdo da realidade social, podendo ter um impacto relevante em futuras entradas no mercado de trabalho (Arias & Tarzibachi, 2007; Heitor & Veiga, 2012). Este é um campo de investigação que na atualidade tem vindo a suscitar forte interesse por parte de investigadores (e.g., Martins, 2013).

As instituições de ensino superior precisam fomentar experiências nas quais coloquem os estudantes em maior contato com o contexto real, potenciando também o desequilíbrio das suas estruturas cognitivas, num contexto de reflexão e de ambiente seguro, no qual surgem oportunidades de integração e construção de significado pessoal, bem como contato com perspectivas divergentes, facilitando, assim, o desenvolvimento psicológico do aluno (Heitor & Veiga, 2012; Martinez, 2008).

Rodrigues (2010) diz que as investigações evidenciam os benefícios de quem pratica o voluntariado, pois essa ação contribui para o desenvolvimento de forças de caráter, e de outros traços de personalidade e competências desejáveis, aumenta o bem-estar subjetivo e o autoconhecimento (Meyer & Stutzer, 2004; Konwerski & Nashman, 2008); e, assim, o voluntariado pode apresentar um desenvolvimento pessoal mais saudável.

Alguns estudos (e.g., Johnson, Beebe, Mortimer, & Snyder, 1998; Martínez, Muñoz, Ruiz, & Musitu, 2011) têm vindo a demonstrar as implicações positivas da participação de estudantes universitários em práticas de voluntariado, particularmente numa maior capacidade de definição de metas e planos futuros, níveis mais elevados de motivação académica e

autoconceito académico definido, bem como menos probabilidade de envolvimento em condutas criminosas, violentas e antissociais.

Dessa forma, o voluntariado universitário pode ser considerado como uma ferramenta potenciadora para o desenvolvimento de atitudes de solidariedade e competências transversais, possibilitando que o estudante seja um protagonista da realidade social. Portanto, o voluntário universitário pode auxiliar a reintegração de toda a comunidade académica, construindo formas de comunicação mais eficazes entre o contexto universitário e a comunidade, potencializando o trabalho coletivo, através da integração da ciência com a comunidade, e enfatizando a relevância social do conhecimento científico (Arias & Tarzibachi, 2007; Martinez, 2008). A instituição universitária deve ser um local ao qual os indivíduos possam ter conhecimento para a perceção de uma formação de conceitos, construção de autonomia e a formação destes indivíduos mais conscientes (Castilho & Castilho, 2011). Desta forma, pode realizar projetos sociais para integrar a promoção da interdisciplinaridade, a democratização do conhecimento académico e a formação de uma visão integrada do social (Saraiva, 2007). A inserção do indivíduo universitário na resolução dos problemas comunitários pode criar condições para a obtenção de uma compreensão da realidade e da participação nas relações sociais que propiciem o exercício da cidadania (Castilho & Castilho, 2011). Assim, com a participação do estudante universitário na prática do voluntariado pode auxiliar a sua formação profissional com competências para enfrentar desafios da sociedade, para além de incentivar o crescimento pessoal e a capacidade de autocritica. Assim, o trabalho voluntário pode ser uma alternativa para os indivíduos universitários que almejam por um mundo mais justo e igualitário, bem como idealizarem projetos procurando um bem-estar social (Sberga, 2002).

Os estudantes universitários podem considerar o trabalho voluntário como uma boa medida para adquirir experiências e competências profissionais de acordo com a sua área de formação, pois o voluntariado pode-se tornar uma mais-valia para o *curriculum* pessoal, académico e profissional, visto que o mercado de trabalho está cada vez mais exigente. Alaguero (2003) enfatiza que o voluntariado é atualmente visto como um recurso viável no percurso para aquisição de um emprego.

Observando a sociedade em tempos atuais, entendemos que as relações são suscitadas e mantida, na maioria das vezes, por atitudes de escambo materialista e económico. Assim, ao analisar o voluntariado universitário, procuramos um porquê para sua existência e essa justificativa nos parece verdadeira se a achássemos em concordância com essa troca que alimenta as relações, mas diferente do que se espera essa troca apresenta sua base em um conceito moral de valor superior.

Marques (2016), a instituição escolar deve ser facilitadora para a promoção da cidadania, a fim de trazer a melhorias social, e com esse espírito transformador, que muitas vezes se encontra impregnado no participante universitário. Há, dessa forma, não apenas a formação, mas a humanização do profissional. Esta prática tem o potencial de o transformar, de forma completa, nos âmbitos social, económico e político. Para Marques (2016), o trabalho voluntário viabiliza para o universitário envolver-se de forma ativa, autónoma, responsável e criativa na sociedade, promovendo uma porta de entrada para outros contextos que futuramente se avizinharão de elevada importância para o estudante (e.g., mercado de trabalho).

Mas os estudos também salientam influências na tomada de decisão em seguir ou não para o voluntariado: Carlo, Okun, Knight, e Guzman (2005), por exemplo, relatam que os alunos extrovertidos vão optar pelo voluntariado em maior quantidade que o aluno introvertido. De facto, os estudantes com uma maior orientação autónoma (i.e., mais orientados para a ação) estão organizacionalmente mais dispostos a se envolverem neste tipo de atividades (e.g., Martins, 2013).

Assim, com a intenção de nos cercar com o maior número de informações que venham justificar a motivação que leva esse grupo a participar de um universo que , à primeira vista, não se ganharia nada em troca, percebemos que estes jovens representam hoje o maior número da história (Gupta *et al.*, 2016, citados por Quinta, 2019). Analisando essa informação, podemos compreender que, por haver uma quantidade maior de jovens envolvidos nesse tipo de trabalho, numa realidade futura trará bons resultados, pois mais adultos terão o potencial de manterem, regressarem ou potenciarem este tipo de envolvimento, já que passaram pela experiência do voluntariado vão estar com um olhar sensível e engajado nesse trabalho.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Entendemos que na congruência entre comunidade e os estudantes universitários encontramos esperança no desbravamento e resolução das problemáticas sociais. Essa carga que se põe sobre os ombros desse grupo de engajamento social é sustentada e correspondida satisfatoriamente. Ortiz (2014) afirma que as organizações universitárias de inúmeros países têm vindo a fomentar o trabalho voluntário, para assim viabilizarem respostas para as demandas sociais específicas que podem abrilhantar as experiências dos universitários e dos seus atores institucionais; porém, as ações e o grau de participação voluntária tomam traços peculiares em diferentes contextos (e.g., áreas, tempo dedicado ao trabalho voluntário).

Percebemos, dessa forma, como, de facto, essa conjunção entre universitários e trabalho voluntário é benéfica para a sociedade. Para a conscientização do ser humano, não apenas como observador da realidade, mas como agente transformador do grupo e da situação que se desenha em seu cotidiano, cada vez este tipo de práticas deve ser promovido no contexto das instituições de ensino superior (IES).

Assim, a Universidade do Algarve preconiza através do Grupo de Voluntariado UAlg V+ uma aproximação dos académicos à comunidade local, integrando os universitários no mundo do voluntariado através de atividades em várias áreas em instituições da região do Algarve. Desta forma, a inserção desses universitários nos problemas comunitários e em uma instituição permite-os uma melhor compreensão da realidade (profissional e social), proporcionando o exercício da cidadania e resultando, assim, na formação de profissionais aptos a lidar com os desafios sociais e laborais.

O estudante universitário, ao participar do Grupo UAlg V+ envolve-se em projetos sociais e tem a oportunidade de vivenciar diferentes realidades. Com essas experiências enriquecedoras de solidariedade propiciam o amadurecimento pessoal e o fortalecimento de sua cidadania emergindo assim, uma formação académica e profissional compromissada com as necessidades sociais.

1.8 Grupo de Voluntariado UAlg V+

Ao longo do presente capítulo é apresentado o nosso objeto de estudo, o Grupo de Voluntariado da Universidade do Algarve, o UAlg V+. Como tal, em seguida dar-se-á a conhecer a sua história, os seus objetivos, as suas parcerias com instituições/entidades, atividades, critérios para admissão ao Grupo e organograma, como aspetos a ter em conta na sua caracterização.

1.8.1 História do Grupo de Voluntariado UAlg V+

No ano de 2012, a 17 de dezembro, foi criado o Grupo de Voluntariado da Escola Superior de Saúde da Universidade do Algarve - ESSUAlg que tinha como objetivos ajudar a promover as boas práticas de voluntariado, dinamizar projetos de voluntariado e envolver toda a comunidade académica da instituição em atividades de voluntariado. Para atingir esses propósitos, pretendeu-se estabelecer parcerias com entidades da região de modo a colaborar, apoiar e beneficiar as atividades do Grupo. Uma das primeiras parceiras/integração foi com o grupo foi o Banco Local de Voluntariado de Faro (BLVF), no qual os voluntários inscritos integraram como membros desta entidade. O Grupo de Voluntariado da ESSUAlg era constituído por docentes, funcionários não docentes, alunos e ainda incluía antigos alunos ao qual tinham alguma disponibilidade para integrar em ações e projetos de voluntariado. Assim, todos os intervenientes, em particular os estudantes, poderiam enriquecer o seu percurso académico, através da participação ativa em atividades de voluntariado, aplicando as competências técnicas adquiridas ao longo do curso, em prol dos mais necessitados. E através da rede social *Facebook*® (<https://www.facebook.com/grupodevoluntariadodaessualg/>) e da página da Universidade do Algarve (<https://sites.google.com/site/voluntariadoessualg/>) podia-se fazer a inscrição para ser membro do Grupo. Depois de realizado o registo, o novo voluntário poderia participar em alguma atividade que o Grupo tivesse a apoiar, com base em alguma parceria com as instituições regionais. O Grupo também utilizava a mesma rede social para

divulgar os seus projetos; dar a conhecer campanhas de solidariedade (angariar fundos, comidas roupas etc.); estimular cursos de formação em voluntariado; participação em eventos para divulgação de ações das instituições; angariar material humano (voluntários) com algum *know-how* em alguma área e, desta forma, transmitir para que outros pudessem aprender; ou até mesmo com alguma habilidade em manutenção para fazer reparações nas instituições, no sentido de melhoria nas instalações; parceria com diversas instituições para a implementação de projetos próprios integrados em atividades científicas e pedagógicas da própria unidade orgânica; divulgar campanhas a decorrer em outras regiões do país, e também partilhar ideias e opiniões sobre o voluntariado.

No ano de 2015, o Grupo cresce e dá origem a outro de maior dimensão, o qual agrega não só a Escola Superior de Saúde, mas todas as outras unidades orgânicas da Universidade do Algarve (i.e., Faculdade de Economia, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Faculdade de Ciências e Tecnologias, Escola Superior de Educação e Comunicação, Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, Instituto Superior de Engenharia e o Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina), bem como os Serviços de Ação Social da UAlg. Por uma decisão da Reitoria, é constituído, de forma institucional, o Grupo de Voluntariado UAlg V+ (Diário da República, 2ª série – n.º 250 – 23 de dezembro de 2015). O Grupo UAlg V+ tem como objetivo promover e otimizar as práticas de voluntariado dentro e fora dos muros da universidade. Assim, o novo Grupo é responsável pela promoção de voluntariado em toda a população académica da região do Algarve.

Para participar do Grupo de Voluntariado da Universidade do Algarve, o requisito é ter vínculo com a alguma unidade académica da Universidade do Algarve ou seja, ser um aluno de qualquer área e/ou ciclo, ser funcionário, ser professor ou mesmo ser um investigador, porém mais tarde, em 2017, foi ampliado para ex-alunos, os *Alumni*. As inscrições realizam-se através de preenchimento de formulário online na página do Grupo (<https://www.ualg.pt/pt/content/voluntariado>), via e-mail (gvmmais@ualg.pt), e também pela rede social mundial, Facebook® (<https://www.facebook.com/UAlg-Vmais-1677996035819475/>).

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Realizando um comparativo com outro grupo de voluntariado ligado a uma instituição de ensino superior, encontra-se o Grupo de Voluntariado da Universidade do Porto, no Despacho nº GR 06/11/2016, no Artigo 2.º, informa que estudantes antigos ou jubilados, funcionários docentes e não docentes reformados podem participar das ações de voluntariado da Universidade do Porto. Assim, essa instituição impõe menos condições para se ingressar no grupo, e desta forma tenta atrair mais voluntários.

Os voluntários do Grupo UAlg V+ comprometem-se, de forma livre e responsável, de acordo com as suas aptidões e tempo livre, a realizar atividades de voluntariado, nomeadamente junto das instituições ao qual Grupo UAlg V+ tem protocolo/parceria, sendo essas ações de interesse social e comunitário, e realizadas de forma gratuita em projetos para a comunidade. A doação e a solidariedade podem definir o espírito que norteia todas as relações que se vão estabelecer entre os diferentes intervenientes e parceiros do Grupo UAlg V+. Estes valores refletem e guiam no funcionamento de todas as ações e em todas as atividades. A dimensão humana, no que possui de mais nobre, é assim sempre posta em destaque (Plano de Atividades da Universidade do Algarve, 2015).

Segundo o Plano de Atividades da Universidade do Algarve do ano de 2015, o Grupo de Voluntariado V+ possui propósitos primordiais de criar e maximizar o valor social, por intermédio de atividades com a colaboração de todos os voluntários ao qual pretende atingir estas práticas através dos seguintes objetivos:

- “Promover a cidadania ativa através do incentivo ao voluntariado”;
- “Promover e otimizar a prática de voluntariado, dentro e fora da UAlg, ressaltando a importância da participação individual para o desenvolvimento global da comunidade;
- Potenciar oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento de capacidades técnicas, científicas e sociais”;
- “Fomentar o bom relacionamento entre as pessoas através do trabalho de voluntariado”;
- “Colaborar e interagir com outras entidades e comunidades na concretização dos seus projetos, intervindo nas áreas sociais, educativa, científica, desportiva, cultural, ambiental, saúde, lazer” (Plano de Atividade da Universidade do Algarve, 2015).

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

E para que o grupo alcance todos estes objetivos fundamentais serão necessários seguir alguns passos tais como:

- Estabelecer parcerias com organizações e serviços para a realização de atividades de voluntariado nas áreas social, educativa, científica, desportiva, cultural, ambiental e de lazer;
- Através do trabalho de gestão realizado pela comissão coordenadora em tudo o que se refere ao trabalho realizado pelos voluntários do Grupo UAlg V+, nomeadamente recolha de inscrições, registo de horas de voluntariado, articulação com os Serviços Académicos, emissão de certificados de voluntariado e interação com as entidades parceiras;
- Realizar, por Unidade Orgânica/Serviço, reuniões regulares com os voluntários inscritos;
- Participar em eventos da comunidade, por iniciativa ou convite, para apresentação da prática do voluntariado na Universidade do Algarve;
- Promover atividades pontuais de cooperação com grupos/associações/entidades locais, no sentido de proporcionar experiências positivas, estimuladoras e interessantes a, essencialmente, grupos em situações de vulnerabilidade (Plano de Atividade da Universidade do Algarve, 2015).

Existem diversas áreas nas quais os voluntários inscritos no Grupo UAlg V+ podem realizar atividades, pois este tem parcerias com diversas entidades que abrangem áreas relacionadas com as formações oferecidas pela IES, tais como: saúde, educação, social, ciência, ambiente e proteção civil, cultura, desporto, defesa do património, entre outras. Assim, o Grupo, em parceria com as instituições, visa a elaboração e a dinamização de ações de voluntariado, estando disponível para alargar a rede de parcerias através de protocolos de colaboração, para assim poder fortalecer a intervenção na comunidade através do voluntariado (Anexo VIII). A política de gestão do Grupo de Voluntariado UAlg V+ medeia entre as instituições/entidades e os voluntários inscritos. Desta forma, o contato direto com as organizações é feita apenas pelo Grupo UAlg V+, assim, qualquer tipo de atividade desenvolvida por iniciativa própria pelos

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

voluntários, o Grupo UAlg V+ não se responsabiliza pela gestão, nem pelo certificado destas ações.

O Grupo de UAlg V+ administra todo o processo que envolve a atividade de voluntariado, pelo que os voluntários passam por um processo de ações traçado pelo Grupo tais como: apresentação, entrevista, formação, reuniões e práticas ativas de voluntariado, sempre monitorados pelos membros da comissão coordenadora, em parceria com profissionais e entidades da região. Abaixo pode-se observar, por tópicos, o processo das ações de voluntariado no Grupo UAlg V+:

- 1) Preenchimento da ficha de inscrição (inserida na página da Universidade - www.ualg.pt/pt/content/voluntariado);
- 2) O então novo voluntário é contactado para participar de um atendimento individual ou numa reunião com outros voluntários para receber informações gerais sobre o funcionamento do Grupo e das atividades, bem como dar a conhecer-se;
- 3) Entrevista ao voluntário, que tem como objetivo perceber se este teve ou não alguma experiência em voluntariado, suas perceções, interesses e a expectativa para o futuro ao qual diz respeito a área do voluntariado;
- 4) Em todos os semestres é realizada formação institucionais desenvolvidas pelo Grupo e direcionada para o tema do voluntariado, tais como: definição, direitos e deveres, expectativas, comunicação e gestão do tempo. Existem também formações específicas dependendo da área/ atividade ao qual o voluntário inscreveu-se (e.g., voluntariado internacional), bem como da instituição de acolhimento (e.g., recolha, preservação e entrega de alimentos, entre outras);
- 5) Durante o ano são agendadas reuniões periódicas com os voluntários, nas quais são fornecidas informações específicas e uma auscultação dos participantes sobre o envolvimento das atividades, bem como é promovido o convívio com os outros voluntários;
- 6) E por fim, procede-se à uma avaliação das atividades realizadas, tanto por parte do voluntariado, quanto por parte das entidades parceiras do Grupo UAlg V+.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

O Grupo UAlg V+ tem em cada unidade orgânica e Serviço de Ação Social um representante. E esses representantes estão responsáveis por promover uma visão mais concreta e abrangente do voluntariado, bem como salientar a importância do mesmo para o desenvolvimento de competências transversais, através de um modelo de atuação que traça fases características do desenvolvimento como: divulgação (para que os estudantes se inscrevam), monitorização e avaliação do processo das atividades. Abaixo na Figura 3 observa-se a representação da estrutura organizacional formal do Grupo UAlg V+, segundo as unidades orgânicas e do serviço de ação social.

Figura 3: Organograma do Grupo de Voluntariado da Universidade do Algarve - UAlg V+



Fonte: Plano de Atividades da Universidade do Algarve, 2016.

O organograma mostra dependência do Grupo à Reitoria, conferindo-lhe um papel de mediador das atividades de voluntariado dentro da Universidade, inclusive nas UOs. O Grupo tem também como missão possibilitar, dentro de cada UOs, juntamente com os próprios docentes, alunos, ex-alunos e funcionários a criação de atividades de voluntariado ou mesmo trazer alguma ideia relevante ao Grupo. Um dos momentos que se revela importante nesta partilha são as reuniões periódicas e os convívios potenciados pelos representantes do Grupo.

O Grupo de Voluntariado UAlg V+ mesmo sendo um grupo recente, já fomentou muitas atividades, teve inúmeros voluntários, foram estabelecidos acordos e protocolos com várias instituições, houve várias reuniões para planeamento e reflexão do grupo para além de fomentar ações de formação na área do voluntariado.

Sendo este o único grupo de voluntariado universitário da instituição, com uma missão clara e orientada para o estimular de experiências e de uma cultura de voluntariado dentro e fora dos “muros” da UAlg, parece-nos de revelo proceder ao seu estudo, de modo a explorar quais as representações e experiências que os voluntários ativos desenvolvem e usufruem.

2. Educação Social, Educador Social e o Voluntariado

O presente capítulo pretende contextualizar o papel do interventor social num estudo com as características deste trabalho, analisando assim a pedagogia social, que é a área do conhecimento que se dedica ao estudo das questões da sociedade e da formação para o desenvolvimento humano, e que tem como área de formação a educação social. Discursa também sobre a Educação Social e sobre o profissional dessa esfera, pois pretende promover o bem-estar social e melhorar a qualidade das pessoas em geral, debruçando-se sobre todos os âmbitos e contextos nos quais se torna necessária uma intervenção educativa especializada, que ultrapasse os contextos tradicionais da educação formal. Por fim, realizar-se-á uma relação entre o educador social com a área do voluntariado, considerando este uma potencial ferramenta de intervenção social.

2.1. Definição da pedagogia social

A pedagogia social oferece uma forma holística de trabalhar com crianças, jovens e famílias com a finalidade de apoiar o seu bem-estar, aprendizagem e crescimento. No coração da pedagogia social está a crença de que cada pessoa merece ser tratada com dignidade e possui

riqueza e potencial interior únicos, que podem ajudar no seu desenvolvimento. Tal requer relacionamentos significativos e autênticos, que nos permitam reconhecer o potencial de uma pessoa, as suas qualidades, forças e interesses, e criar situações de aprendizagem nas quais as crianças e as famílias possam experimentar a sua evolução/transformação e desenvolver novas competências. É por isso que a pedagogia social é frequentemente traduzida como educação no sentido mais amplo do termo, uma vez que liga cabeça, coração e mãos (Petrie, 2011).

O apelo da pedagogia social reside no facto de que é mais do que apenas uma abordagem para a prática; é uma orientação ética que pode ser aplicada a toda a organização e ao contexto sociopolítico mais amplo. A sua orientação holística procura assegurar que cada pessoa dentro da sociedade seja tratada com dignidade e se sinta capacitada para desenvolver o seu potencial (Gharabaghi & Groskleg, 2010).

A pedagogia social é definida como uma disciplina pedagógica especial que, juntamente com outras disciplinas científicas, participa na resolução de muitos problemas educacionais e de educação na sociedade. As suas competências baseiam-se em atividades de prevenção, intervenção em socialização de crianças, jovens e adultos, eliminação de problemas sociais e fenómenos sociais indecisos na sociedade, fortalecimento de influências socioeducativas positivas e criação de condições ótimas de vida (Petrie, 2011). Historicamente, a pedagogia social baseia-se na crença de que as circunstâncias sociais podem ser decisivamente influenciadas pela educação. Assim, a pedagogia social começou com os esforços para confrontar o *distress* (estresse excessivo) social pedagogicamente assente na teoria e na prática (Petrie & Cameron, 2009).

Concentrando-se na vida quotidiana do indivíduo, a pedagogia social analisa as suas situações de vida e cria mudanças no ambiente social, de modo a ajudar a otimizar o desenvolvimento da personalidade e a minimizar a discrepância entre um indivíduo e a sociedade. Enfatiza-se a ajuda socioeducativa para grupos vulneráveis de crianças e jovens, e o trabalho educativo com grupos marginais. O tema principal de todo o campo é um desenvolvimento da criatividade social e uma ativação do poder individual de todos. A pedagogia social também se concentra num desenvolvimento do estilo de vida saudável do indivíduo em relação às suas competências individuais (Kraus & Mendes, 2014). A pedagogia

social basear-se em valores humanos e educacionais, pois aborda e tenta achar soluções para os problemas sociais específicos de cada cultura (Jackson, 2006).

No fundo, a pedagogia social pode ser aplicada em qualquer ambiente de trabalho em que o foco é apoiar indivíduos e/ou grupos. A abordagem permite que os funcionários apoiem crianças e adultos, a fim de superar situações desafiadoras da vida, e a liderança pedagógica social apoia esse trabalho. O objetivo é iniciar e apoiar processos de capacitação de criação de oportunidades de aprendizagem, com trajetórias de crescimento e bem-estar. A pedagogia social visa simultaneamente sistemas mais inclusivos de comunidade e sociedade, efetuando mudanças dentro destes sistemas. O pedagogo social trabalha nesse sentido, não exclusivamente com os indivíduos ou grupos, mas ao lado deles, em interação e também atuando dentro e sobre os sistemas, sejam eles institucionais, comunitários e/ou sociais. Parte do significado do “social” na pedagogia social é uma solidariedade com indivíduos e grupos vulneráveis e marginalizados; um apoio pedagógico, com o objetivo de reduzir a sua vulnerabilidade e marginalização (Kornbeck, 2002).

A prática da pedagogia social está focada na construção proposital e reflexiva do relacionamento com o utilizador do serviço e na realização do seu potencial. O relacionamento pode ser fortalecido através da interação social e de atividades conjuntas, que aprofundam essa interação. O pedagogo social orienta este relacionamento e atividades comuns, de tal forma que resultam em experiências genuínas e positivas para o utilizador do serviço (Eriksson & Markstrom, 2004).

2.2. A educação social

A educação social tem sido estudada em diversos âmbitos como a filosofia, psicologia, antropologia, sociologia, pelo que existe uma diversidade conceptual que decorre de múltiplos modelos teóricos (Capul & Lemay, 2003). Assim, atua como base, convergindo num plano de intervenção a interação com outras áreas que a ela se associam. Esta área da pedagogia atua em

conformidade com determinadas condições culturais, educativas, políticas, económicas e sociais. Assim, alguns autores conceituam que a educação social flerta com as áreas da educação e do trabalho social (Carvalho & Baptista, 2004).

Carvalho & Baptista (2004), dizem que a educação social é uma área de difícil conceitualização pois mostrasse ter uma “ambiguidade no que diz respeito à afirmação de uma identidade profissional” (p. 83). e também por ser essa uma profissão recente. Desta forma, torna-se essencial espelhar um conjunto de estratégias que se mostram indispensáveis a uma intervenção adequada e útil, que sustenta um processo de construção da identidade desta profissão, bem como das formas de atuação do Educador Social. Com essa ambiguidade na identidade da educação social, que é marcada pela polivalência dos profissionais, pelo pluralismo de funções e pela diversidade de contextos de atuação, não é desnecessário reforçar que em toda a intervenção predomina uma intencionalidade, seja na esfera individual ou coletiva. A educação social está comprometida com o desenvolvimento de fatores sociais e psicológicos dos indivíduos, como o bem-estar e o amadurecimento social e a qualidade de vida.

A educação social norteia os indivíduos que apresentam algum tipo de adversidade social e humana, e a resposta para uma intervenção pode ser dada com um carácter educativo, com o propósito de possibilitar uma (re)integração da vida social e do seu bem-estar, para além de administrar e tratar determinadas espécies de inadaptação social (Pérez, 2010). Dando continuidade ao raciocínio sobre a educação social, Ortega (1999) assevera que esta área tem, como essencial inquietação, o desenvolvimento social e pessoal do indivíduo, bem como que primordialmente auxiliar o indivíduo a “ser” e a socializar como seus semelhantes, acarretando assim consequências de aprendizagem de coexistência. Esta área representa um aspeto sucessivo de evolução do indivíduo para que assim se possa envolver, de forma atuante, na sua comunidade. Para além disto, a educação social pode também conter na sua essência a educação para os valores, capaz de educar o indivíduo a se relacionar com os outros e com ele mesmo, sendo assim preparando para conviver com a identidade e as diversidades (Vieira, 2012). O propósito da educação social relaciona-se com o indivíduo e a sua participação na sociedade,

para que consiga viver em comunidade, favorecendo as relações humanas, a inclusão na sociedade e sendo apto para gerar transformação e mudança (Pérez, 2010).

Díaz (2006) compreende, neste seguimento, que a essência da educação social é estar presente em todas as conjunturas em que se desenvolver a vida do ser humano, atuando e apoiando a sua socialização. Já para Timóteo e Beltrão (2012) revelam que a essência da educação social é reduzir a desigualdade social estimulando a solidariedade, a cooperação a participação social e cívica (e política) possibilitando assim para o desenvolvimento do indivíduo como ator de seu percurso, de um pensamento crítico, e melhoria na qualidade de vida através de uma mudança. Desta forma, a educação social deve assumir uma posição de ação contínua e duradora no desenvolvimento integral desse indivíduo.

2.3. O educador social e o voluntariado: ferramentas de intervenção social

O educador social é um profissional que não se limita a satisfazer as necessidades básicas das pessoas, mas responsabiliza-se pela socialização e pela integração dos indivíduos que se encontram em risco de exclusão ou marginalização social, assumindo-se, muitas vezes, como um mediador. Este mediador deve criar uma relação de proximidade com os indivíduos, aproveitando essa relação para apoiar e potenciar o seu desenvolvimento. O educador social deve ser um indivíduo de relação, isto é, “possui uma relação obrigatória assente numa pedagogia de proximidade humana, onde ela própria se liga ao ‘outro’ valorizando-se como menção axiológica primordial” (Azevedo, 2011, p. 38).

Para Ortega (1999), este profissional tem as funções de acompanhar, orientar, incentivar, ajudar, dinamizando e ativando os indivíduos e os grupos. O educador deve ter ainda a função de ajudar o indivíduo a descobrir as suas potencialidades e aptidões. Segundo Coffferri e Nogaro (2010), as funções do educador social podem ser de natureza socioeducativo; dirigidas a problemáticas individuais, familiares ou da comunidade; de informação ou orientação; diagnóstico, elaboração, acompanhamento e avaliação de projetos educativos ou sociais. Este

profissional pode ainda atuar em situações de prevenção e deteção de situações problemáticas ou de risco, que possam levar à exclusão social.

O educador social é um profissional que dispõe/utiliza de ferramentas e estratégias pedagógicas para intervir nas problemáticas dos indivíduos e da sociedade, é um agente de mudança social. E por esse profissional ter um papel tão importante a desempenhar na sociedade de orientação, de mediação e de intervenção, pode utilizar o voluntariado como um método de combate às problemáticas sociais. Ao utilizar essa ferramenta de ajuda, o profissional pode contribuir para a realização de transformação social significativa, seja em um indivíduo, grupo ou comunidade, e até mesmo em toda a sociedade.

Desta forma, o voluntariado, nos últimos anos, vem chamando a atenção de muitos investigadores ao qual se debruçam sobre o tema, e a respeito da sua importância enquanto estratégia integrada inclusiva no combate aos problemas social. Desta forma, Davis Smith, Ellis, Howlett e O'Brien (2004) confirmam a sua potencialidade enquanto estratégia promotora da participação social e do empoderamento individual e comunitário, quando afirmam que:

- O voluntariado tem a capacidade de ofertar aos indivíduos participação no combate às diversas desigualdades;
- O voluntariado proporciona o desenvolvimento na condição de cidadania, auxiliando os indivíduos a seguirem adiante;
- O voluntariado possibilita uma aprendizagem de competências transversais, essenciais na integração no mercado de trabalho.

Desta forma, o educador social, utilizando o voluntariado como uma estratégia de intervenção na problemática social, apresenta-se como um bom exemplo de participação cívica, dependendo da proporção que os voluntários dedicam tempo e empenho na resolução de problemas em suas comunidades. O voluntariado também se revela como benesses para os indivíduos que a praticam, em especificidade ao:

- Aumento do bem-estar físico geral (Lum & Lightfoot, 2005);
- Autoestima (Brown, Hoye, & Nicholson, 2012);

- Otimismo (Mellor *et al.*, 2008);
- Bem-estar psicológico (Dávila & Chacón, 2013);
- Satisfação com a vida (Rodell, 2010);
- Felicidade geral e longevidade (Musick & Wilson, 2003).

Desse modo, os estudos demonstram que o voluntariado tem evidenciado que *fazer o bem faz bem* (Piliavin, 2003. P. 243). Borgonovi (2008) salienta que os indivíduos que realizam trabalho voluntário relatam níveis mais elevados de satisfação com a vida em comparação aos que não fazem voluntariado, tal como níveis mais elevados de recursos psicológicos como o sentido de utilidade (Piliavin & Siegl, 2007), da autoeficácia (Borgonovi, 2008; Brown, Hoyer & Nicholson, 2012) e a autoconfiança (Black & Living, 2004). Para além das benesses a nível pessoal, o voluntariado mostra-se também vantajoso para a área dos recursos sociais. Assim, o voluntariado tem sido destacado como sendo mais elevado para o nível de integração social (Brown et al., 2012), e suporte social para uma rede social mais sólida (Borgonovi, 2008).

Assim, o educador social utilizando a ferramenta do voluntariado não altera sozinho as causas estruturais dos problemas sociais e humanos; contudo, há que destacar também que o voluntariado não é o remédio para todos os males da sociedade, mas pode ser uma forma das pessoas aliviarem alguns sintomas. Pois, o educador social e o voluntariado têm um papel relevante enquanto estratégia capacitadora e adaptativa no combate aos processos e males que assola o mundo.

Capítulo II – Procedimento Metodológico

1. Problemática da investigação

O voluntariado é um “recurso renovável, crucial para a resolução de problemas sociais e ambientais em todo o mundo” (Medina, 2011, p. 1), e nas sucessivas mudanças ao longo dos anos, “o voluntariado passou a ser visto como uma expressão do dinamismo da sociedade civil, constituindo-se como espaço por excelência do exercício de uma cidadania ativa e participada” (Serapioni, Ferreira, Lima, & Marques, 2011, p. 12); dessa forma, é cada vez mais, pertinente, abordar-se essa problemática pela sua capacidade de transformação social.

1.1. Objetivo geral

Considerando o exposto, o presente trabalho tem como foco o estudo o percurso do Grupo de Voluntariado UAlg V+, no que se refere ao seu funcionamento, organização e monitorização das atividades de voluntariado e voluntários, bem como as expectativas e a importância percebida pelos voluntários do Grupo UAlg V+ relativamente à sua experiência.

1.2. Objetivos específicos

1. Conhecer o número de voluntários inscritos e ativos no Grupo UAlg V+ ao longo dos três anos de existência deste serviço (i.e., de 2015 até 2018);
2. Conhecer as atividades desenvolvidas e parcerias (protocolos e acordos) estabelecidas com as entidades da região, pelo Grupo UAlg V+ ao longo dos três anos de existência deste serviço (i.e., de 2015 até 2018);

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

3. Explorar as perceções e as experiências que os voluntários têm relativamente ao funcionamento e monitorização do voluntariado realizado pelo Grupo UAlg V+;
4. Analisar as funções motivacionais e o impacto ao nível da identidade do papel voluntário no desempenho que as atividades de voluntariado tem nos estudantes universitários que nelas participam;
5. Explorar a importância atribuída pelo estudante universitário que o voluntariado tem para o seu projeto profissional, pessoal e social;
6. Auscultar em que medida o trabalho voluntário que os estudantes realizam pode ser importante na promoção de mudanças na comunidade.

Espera-se que este estudo possa contribuir para uma melhor compreensão do voluntariado universitário, através da análise deste caso específico oferecido no contexto da Universidade do Algarve, que é o Grupo de Voluntariado UAlg V+.

É nossa perspetiva que, demonstrar interesse pelo futuro das pessoas, mesmo antes de estas estarem perante transições que se podem avizinhar como difíceis, pode elucidar-nos acerca da direção positiva que poderão tomar as suas histórias de vida, do modo como os profissionais (e.g., professores, educadores sociais) podem ajudar a promover essa direção, nomeadamente ao nível do grau de adaptabilidade às mudanças e do desenvolvimento da intencionalidade autodirigida das pessoas (Verbruggen & Sels, 2008).

2. Metodologia da investigação

Neste capítulo objetiva-se moldar um mapa dos procedimentos metodológicos desenvolvidos, com o propósito de atingir os objetivos e garantir a transparência e fundamentação das opções metodológicas. Assim, em seguida serão discutidas as metodologias qualitativas e quantitativas, esclarecendo quais as suas potencialidades e limitações, tendo em conta os objetivos do presente trabalho.

Posteriormente, passa-se a descrever de modo mais concreto as opções metodológicas tomadas para o presente trabalho, nomeadamente no que concerne a instrumentos de recolha de dados, aos procedimentos de tratamento de dados e aos procedimentos de amostragem eleitos.

2.1. Descrição do estudo

Considerando que as características do fenómeno do voluntariado que se pretende estudar, bem como o número de participantes, o modelo de investigação que permite aceder à informação prevista é o misto, ou seja, considera abordagem qualitativa e quantitativa. Para o presente estudo pretende-se analisar a importância e as experiências do Grupo UAlg V+ na área do voluntariado no que diz respeito a participação (questionários) e, por outro lado, explorar as experiências e a história (entrevistas).

Como métodos de recolha de dados foram utilizados o questionário, a análise documental e a entrevista, ao passo que para o seu tratamento foram utilizados procedimentos de análise descritiva e de conteúdo. De seguida, investigam-se as razões implicativas a estas opções metodológicas, apresentam-se os instrumentos construídos para a recolha de dados e os participantes do estudo.

2.2 Escolha da metodologia

A partir deste ponto, inicia-se uma análise dos pressupostos, vantagens e limitações das variadas perspetivas da metodologia na área de intervenção da Educação Social (Ciências Sociais e Educação), rastreando uma possibilidade da utilização em simultâneo a metodologia quantitativa e qualitativa. Alicerçado nessa análise, e tendo como referências os objetivos específicos do presente estudo de investigação, anuncia-se as escolhas metodológicas.

2.2.1 Metodologia qualitativa

Este tipo de investigação está presente em vários campos de estudo e disciplinas, e vem sofrendo várias transformações epistemológicas e metodológicas. A escolha de uma metodologia qualitativa presume uma análise em profundidade, de significados, conhecimentos e atributos de qualidade dos fenómenos estudados, além da obtenção de resultados de medida. “Os dados são enquadrados e interpretados em contextos holísticos de situações, acontecimentos de vida ou experiências vividas, particularmente significativos para as pessoas implicadas” (Fidalgo, 2003 p.178).

O investigador qualitativo analisa os fenómenos em seu contexto natural, procurando elucidá-los, em termos de significados que os indivíduos lhes fornecem. Demanda assim, uma recolha de materiais que descrevem momentos da vida dos indivíduos – descrições ricas do mundo social – que são interpretados na tentativa de aumentar a compreensão sobre o alvo do estudo (Denzin & Lincoln, 2000). Desta forma, a opção metodológica do presente trabalho é emoldurada por um interesse na complexidade, descrição e compreensão de um processo, muito mais do que nos resultados ou no produto.

Marques (2005) afirma que este tipo de metodologia possibilita atingir a uma complexa e diversificada realidade do estudo, de forma contextualizada e enriquecida pelos significados

que lhe são atribuídos dos participantes Minayo e Sanches (1993) salientam ainda uma levada validade interna, adequada às especificidades dos grupos sociais estudados. Assim, considerando os objetivos inerentes a esta investigação, considera-se que o significado e as experiências de quem faz parte deste grupo de voluntariado, serão robustamente exploradas através de entrevistas, com recurso a questões abertas.

2.2.2 Metodologia quantitativa

A investigação quantitativa pretende explicar que todos os dados são quantificáveis e são capazes de ser interpretados em números, pontos de vistas e informações a serem categorizados e avaliados utilizando métodos estatísticos (Reis, 2010). Malhotra (2004), simplifica, indicando que o objetivo de uma pesquisa quantitativa é quantificar os dados recolhidos e universalizar os resultados obtidos da amostra para a população alvo. Para este tipo de pesquisa é estabelecido um processo sistemático de recolha de dados, fundamentado na observação de episódios objetivos, acontecimentos e fenómenos o qual se apresenta autonomamente do investigador (Freixo, 2011). E para este estudo pretender-se realizar um questionário com 40 voluntários do Grupo UAlg V+.

2.2.3. Qualitativo e quantitativo: probabilidade da aplicabilidade em conjunto

Numa investigação pode-se aplicar e intercalar um estudo quantitativo com um qualitativo, sendo que as potencialidades de um são as limitações do outro, e vice-versa: na prática, os dois tipos de estudos podem clarificar a compreensão da realidade ao qual pretende obter, bem como traduzir ao investigador o impacto e os significados do fenómeno para a

comunidade que o preconiza, que o acolhe.

Poeschl (2006) menciona que alguns autores recomendam uma dissociação total entre os dois métodos, argumentando que o quantitativo é da ordem das ciências físicas e o qualitativo da ordem das ciências humanas, nas estes podem ainda ser vistos como complementares. Minayo e Sanches (1993) diz que as metodologias não são boas ou más em si mesmas, antes são mais ou menos adequadas à resolução de certos problemas, à prossecução de determinados objetivos e à realidade que nos propomos conhecer. Desta forma, a escolha metodológica não deve ser um dado de partida, mas sim uma edificação a que se chega pela análise da realidade que pretendesse conhecer, e das finalidades a que se proponha.

2.2.4 Opção metodológica

Tendo em conta a riqueza e as limitações de cada uma das metodologias (exploradas acima), opta-se pela realização de um estudo misto: quantitativo através de questionário, e qualitativo através de entrevistas, e da análise documental para o conhecimento das conceções de competência, mas também das práticas de avaliação e planificação do Grupo.

Assim, o uso da metodologia quantitativa facilita o acesso a grandes números de voluntários, oferecendo assim uma diversidade para a realidade do estudo, por outro, o acesso particular as experiências e singularidades vividas por esses voluntários para uma compreensão mais próxima da sua identidade.

2.3 Instrumentos de recolha de dados

A recolha de dados para este estudo realizou-se mediante 3 instrumentos fundamentais, que serão descritos ao longo do presente ponto: a análise documental, o questionário e a

entrevista. A análise dos documentos do grupo de Voluntariado UAlg V+ permitir-nos a responder a algumas questões referentes à criação, ao número de voluntários e a entidades e/ou instituições que fazem parceria, entre outros. Apoia o desenvolvimento de uma caracterização, de um desenrolar de uma história de experiências e de atuações, que nos parece essencial para o conhecimento da importância e do impacto que o Grupo UAlg V+ tem na comunidade que serve.

A opção da escolha, não só foi pela combinação de uma metodológica de investigação mista, mas também pelo recurso da análise de dados, pois é “frequentemente útil, senão mesmo necessário, recorrer a diferentes técnicas numa mesma investigação” (Lessard-Hébert, Goyette & Boutin, 1990. p. 25-26).

2.3.1 A análise documental

Dadas as críticas que são muitas apontadas aos métodos de autorrelato (nomeadamente as entrevistas e os questionários), é aconselhável que estes sejam complementados com métodos não interferentes, isto é, “dados obtidos por processos que não envolvem a recolha direta de informação a partir dos sujeitos investigados” (Lee, 2002, p. 15). É o caso da análise documental, nomeadamente, neste caso particular, a que é feita aos documentos oficiais da Universidade do Algarve, no que diz respeito à prática e monitorização do voluntariado.

Assim, na presente investigação, pretende-se realizar uma análise dos dados documentais, a saber: planos da UAlg e relatórios do Grupo UAlg V+ delineados de modo a conhecer e a responder relativamente ao surgimento, objetivos, número de voluntários inscritos, horas de voluntariado, protocolos com instituições/entidades e tipo de atividades desenvolvidas. Desta forma, esses documentos (i.e., Planos e Relatórios Anuais) serão analisados de acordo com quadro que se apresenta (Quadro 2).

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Quadro 2: Identificação do *corpus* documental da UAlg e do Grupo UAlg V+ e conteúdos da análise.

| <i>Ano</i> | <i>Documentos</i> | <i>Conteúdos a analisar</i> |
|------------|--|---|
| 2015 | Relatório de Atividades do Grupo UAlg V+ | 1. Número de voluntários inscritos; |
| 2016 | Plano e Relatório de Atividades da UAlg e Relatório de Atividades do Grupo UAlg V+ | |
| 2017 | Plano e Relatório de Atividades da UAlg e Relatório de Atividades do Grupo UAlg V+ | 2. Número de voluntários ativos; |
| 2018 | Plano e Relatório de Atividades da UAlg e Relatório de Atividades do Grupo UAlg V+ | 3. Atividades desenvolvidas pelo Grupo; |
| 2019 | Plano de Atividades da UAlg | |
| | | 4. Parcerias estabelecidas (protocolos e acordos) |

Fonte: Site oficial da Universidade de Algarve (www.ualg.pt).

Foi determinado como ideal para a construção do *corpus* de documentos – planos e relatórios de atividades dos últimos quatro anos – e optou-se pela inclusão de conjuntos de informações obtidas no próprio *website* da universidade do Algarve e pelo relatório de atividades oficial do grupo, através de solicitação realizada ao Grupo UAlg V+ (Anexo I), por se considerar que poderia enriquecer esse trabalho. A recolha dos materiais não enfrentou qualquer obstáculo, sendo assegurado de forma tranquila o acesso aos mesmos.

2.3.2 O questionário

Os questionários e as entrevistas são instrumentos ao quais os investigadores recorrem para transformar em dados a informação comunicada diretamente por um indivíduo. São, assim, instrumentos destinados a aceder a dimensões internas a uma pessoa, como sejam a informação ou conhecimento que possui, valores, preferências, atitudes ou crenças ou, ainda, experiências passadas ou atuais. Trata-se de um instrumento de auto registo (por oposição à observação direta de fenómenos que levantam alguns problemas importantes, nomeadamente a obtenção da cooperação do sujeito, o facto de os sujeitos poderem não saber dar certas respostas sobre si mesmos, ou o efeito da desejabilidade social) (Tuckman, 2000).

Os questionários podem requerer respostas estruturadas ou não estruturadas. No caso das primeiras, utiliza-se frequentemente uma escala, através da qual os sujeitos exprimem o grau da sua aprovação ou rejeição face a uma dada afirmação.

Tuckman (2000) resume as questões que devem ser tidas em conta para justificar a opção por uma entrevista ou um questionário. Por um lado, o questionário requer menores custos, permite abranger um número vasto de sujeitos, as fontes de erro limitam-se ao questionário e à amostra, e tem uma razoável fidelidade total; por outro lado, não oferece grandes possibilidades de personalizar, questionar ou aprofundar as questões com cada sujeito, tem baixa taxa de resposta, e prende-se muito com a capacidade de expressão escrita (sendo por isso inadequado com algumas populações).

Como já foi referido, sobre a escolha da metodologia mista para o presente estudo, permite reduzir as limitações de cada um dos métodos através da sua conjugação. Assim, optámos por desenhar um questionário, que nos permitiu atingir rapidamente um grande número de voluntários inscritos no Grupo UAlg V+, por um custo quase nulo, em virtude de ser em formato digital. Por outro lado, entendemos que seria necessário complementar e cruzar essas informações com uma entrevista semiestruturada a um pequeno número de sujeitos em condições semelhantes, de explorar em maior profundidade as respostas, personalizando as questões ao decurso do diálogo.

2.3.2.1 Descrição da construção e validação do questionário

O questionário foi tomado como instrumento de recolha de informação nesta pesquisa e foi elaborado com base na informação recolhida através da revisão da literatura.

Algumas das questões foram pensadas e desenvolvidas especificamente para este questionário (e.g., tempo de voluntariado, existência de familiar a realizar voluntariado), outras foram integradas, baseando em escalas de avaliação psicométrica como é o caso dos três instrumentos utilizados neste estudo (i.e., VFI, VSI e RPM, que serão apresentados mais adiante). Estas escalas são constituídas por itens respondidos com recurso a escala de tipo *Likert*, de 1 a 7 pontos (VFI e VSI) ou de 1 a 9 pontos (RPM). Este questionário, a ser aplicado a uma amostra de voluntários do Grupo UAlg V+, tem em vista responder aos seguintes questionamentos:

1. Como decorreu a integração dos estudantes no Grupo UAlg V+?
2. Como se caracteriza o voluntariado realizado pelos estudantes voluntários do UAlg V+?
3. Quais as funções motivacionais e a satisfação com o voluntariado dos estudantes do UAlg V+?
4. Em que medida o papel de voluntário se encontra integrado na identidade dos estudantes universitários do UAlg V+?
5. Será que os voluntários do Grupo UAlg V+ consideram que a sua participação em atividades de voluntariado pode ser importante na promoção de uma mudança na comunidade?
6. Será que os voluntários do Grupo UAlg V+ consideram o voluntariado importante no seu projeto profissional, pessoal e social?
7. Caso os voluntários tenham optado pela sua saída, o que incentivou esta decisão? Como decorreu este processo?

Depois de preparado o questionário, é importante efetuar um teste prévio do instrumento em condições reais de pesquisa. Durante esse teste, “as perguntas mal redigidas e a qualidade

geral do instrumento serão aperfeiçoadas. Com base na experiência do pré-teste, o questionário será ajustado ao processo de pesquisa” (Rea & Parker 2000, p.24). No presente estudo, realizou-se um estudo piloto a um total de 11 voluntários e, desta forma, não se verificou nenhuma dificuldade dos respondentes, sendo compreendidas as questões, não tendo sido por isso necessário proceder a uma posterior correção do questionário a aplicar na amostra.

O questionário definitivo (Anexo IV) foi aplicado entre os meses de abril e maio de 2019, pelo site *EUSurvey* apoiado pela Comissão Europeia. Foi enviado então um link para a Direção do Grupo UAlg V+ para que, através dele, enviassem e-mail a solicitar apoio para a listagem de contatos dos voluntários inscritos. Antes do preenchimento do questionário, houve sempre um esclarecimento prévio acerca do objetivo da investigação, da importância da colaboração do voluntário para o estudo, assim como se deu a conhecer que as informações colhidas seriam apenas destinadas para fins académicos.

O questionário foi estruturado e composto da seguinte forma:

- I) **Situação de voluntariado antes do Grupo UAlg V+**, onde se procurou conhecer se já havia realizado algum tipo de atividade voluntária antes da inscrição no Grupo UAlg V+: onde se questionou acerca do passado do inquirido relativamente à sua participação em voluntariado, nomeadamente: (1) nome da instituição que realizou voluntariado; (2) quanto tempo foi voluntário na instituição; (3) com que frequência e a quantidade de horas que realizava o trabalho voluntário; (4) se algum membro da família faz voluntariado; e, se sim, qual a área que esse familiar atuava como voluntário (e.g., ação social, ambiente, cultura, desporto, educação, saúde, direitos humanos, solidariedade e ajuda humanitária, outro); (5) se já recebeu alguma formação no âmbito do voluntariado e, se sim, quantas horas e a entidade formadora; (6) em que medida considera que o seu voluntariado pode ser importante na sua comunidade.
- II) **Envolvimento no voluntariado do Grupo UAlg V+**, onde se procurou conhecer sobre o contexto em que o voluntário estava dentro do Grupo, nomeadamente:

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

- Inicial: (1) quando fez a inscrição no Grupo UAlg V+; (2) quais as razões para a inscrição no Grupo UAlg V+; (3) qual o estatuto atual no Grupo UAlg V+ (e.g., ativo, inativo, desistente, outro);
- Voluntariado atual: onde procurou conhecer sobre qual o contexto atual de envolvimento com o voluntariado nomeadamente: (1) em que instituição realiza o voluntariado; (2) há quanto tempo realiza o voluntariado na instituição(ões); (3) qual atividade que participa na instituição; (4) qual a área que realiza o trabalho voluntário da instituição (e.g., ação social, ambiente, cultura, desporto, educação, saúde, direitos humanos, solidariedade e ajuda humanitária, outro); (5) público-alvo que realiza do trabalho voluntário (e.g., crianças, idosos, jovens, mulheres, homens, migrantes, doentes/pessoas com doenças graves/crónicas, vítimas de violência, famílias carenciadas, grupos em situação de exclusão social, outro);
- Participação/envolvimento na monitorização do Grupo UAlg V+: (1) frequência na participação/encontro do Grupo UAlg V+ (e.g., nunca, raramente, algumas vezes, frequentemente, sempre); (2) opinião sobre as reuniões; (3) área que realiza o trabalho voluntário (e.g., ação social, ambiente, cultura, desporto, educação, saúde, direitos humanos, solidariedade e ajuda humanitária, outro); (4) público-alvo que realiza do trabalho voluntário (e.g., crianças, idosos, jovens, mulheres, homens, migrantes, doentes/pessoas com doenças graves/crónicas, vítimas de violência, famílias carenciadas, grupos em situação de exclusão social, outro);
- Importância percebida face ao voluntariado: (1) nível de importância atribuída ao voluntariado para o seu projeto de vida pessoal, (2) social e (3) profissional (respondidos com recurso a escala de 4 pontos, onde 1 é nada importante e 4 é muito importante); (4) comentário sobre o Grupo UAlg V+;
- O voluntariado na Identidade do voluntário, considerando as suas funções e satisfação: (1) utilizou-se a escala do *Volunteer Functional Inventory* - VFI (Clary *et al.*, 1998, tradução e adaptação de Martins, 2013); (2) a identidade enquanto voluntário, medida através de instrumento *Role-Person Merger* – RPM (Callero *et. al.*, 1987); (3) satisfação com o voluntariado medida através da escala *Volunteer Satisfaction Index* - VSI

(Vecina, Chacón & Sueiro, 2009, tradução e adaptação de Martins, 2013) (estes recursos serão apresentados mais especificamente em seguida). São instrumentos que recorrem a escalas de *Likert* para medir o nível de importância das afirmações propostas. As escalas de *Likert* requerem que os inqueridos indiquem o grau de concordância ou discordância com explicações relativas à atitude que está a ser medida. As explicações de concordância devem receber valores positivos ou altos, enquanto as declarações das quais não concordam devem receber valores baixos ou negativos (Baker, 2005). As principais vantagens das Escalas *Likert* em relação às outras, segundo Mattar (2001), são a simplicidade de construção; o uso de afirmações que não está explicitamente ligado à atitude estudada, permitindo a inclusão de qualquer item que se verifique, empiricamente, ser coerente com o resultado final; e ainda, a amplitude de respostas permitidas apresenta informação mais precisa da opinião do respondente em relação a cada afirmação.

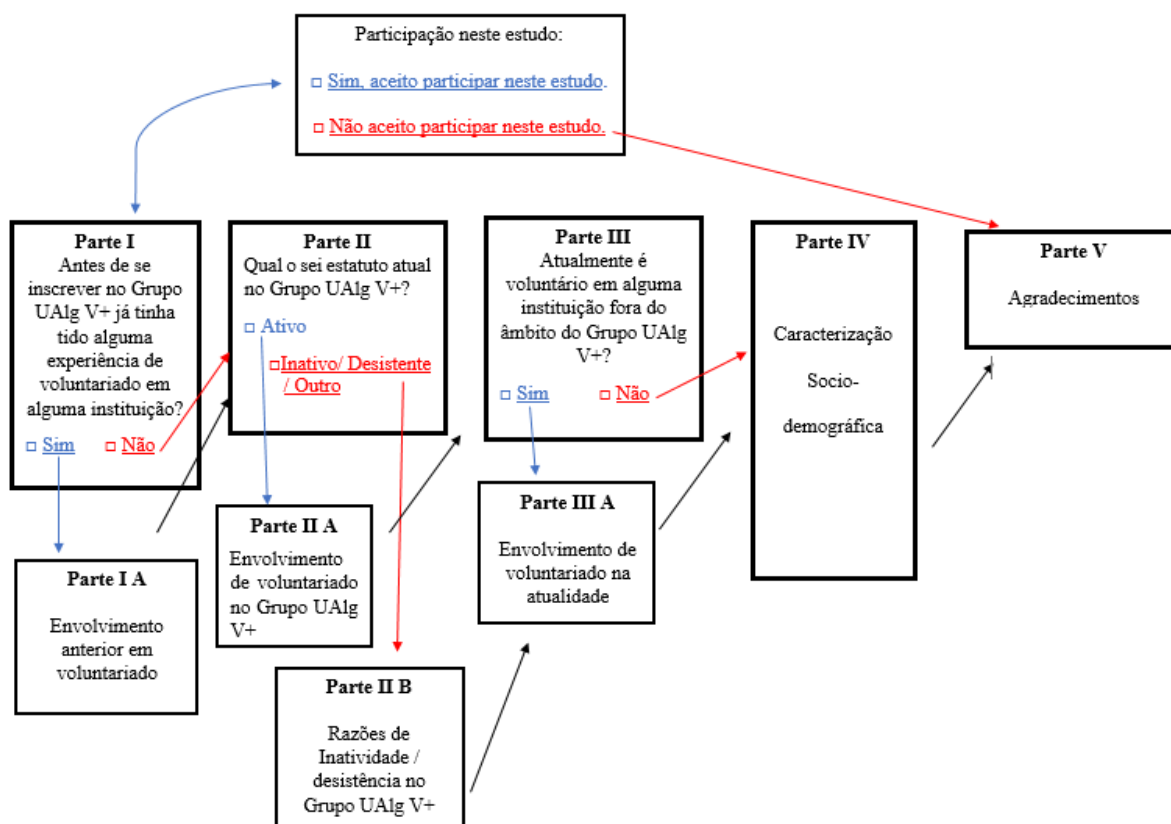
- III) **Razões de inatividade / desistência no Grupo UAlg V+**, onde se procurou conhecer, para o caso dos voluntários que já haviam saído do grupo, sobre os motivos para alguns voluntários terem seu estatuto de inativo/desistente, nomeadamente: (1) quanto tempo saiu do Grupo UAlg V+; (2) a saída foi voluntária ou involuntária; (3) explanar a razão que levaram a saída do Grupo UAlg V+; (4) se o voluntário contactou com algum representante do Grupo UAlg V+ antes da saída; (5) como caracterizou o contato realizado; (6) participava de alguma atividade quando fazia o voluntariado no Grupo UAlg V+ (e.g., quais as atividades que participou; quadro de opinião das atividades participadas referente a relação com a instituição, funcionários, profissionais, beneficiados, acessibilidade, horários e outros); (7) nível de importância do voluntariado para o projeto profissional, (9) de vida pessoal, (9) social (com quatro escalas, onde 1 é nada importante e 4 é muito importante): (10) algum membro da família faz voluntariado; (11) e se sim qual a área que esse familiar atuava como voluntário (e.g., ação social, ambiente, cultura, desporto, educação, saúde, direitos humanos, solidariedade e ajuda humanitária, outro); (11) houve algum arrependimento

em ter inscrito no Grupo UAlg V+; (e.g., se sim, porquê da decisão tomada); (12) o Grupo UAlg V+ poderia ter evitado a saída (e.g., de que forma); (13) sugestão ou mensagem para o Grupo UAlg V+.

- IV) Caracterização sociodemográfica:** onde procurou conhecer sobre as seguintes variáveis: (1): Sexo (e.g., feminino e masculino); (2) idade; (3) curso e (4) ano que frequenta na universidade; (5) habilitações literárias (e.g., licenciatura/1.º ciclo, mestrado/2º ciclo, doutorado/3º ciclo, outros.); (6) estado civil (e.g., solteiro(a), casado(a)/união de facto, divorciado(a), viúvo(a), outro); (7) se tem filho(s) e o número de filhos; (8) espiritualidade; (9) situação profissional/ocupação (e.g., estudante, empregado(a) tempo parcial, empregado(a) tempo inteiro, desempregado(a), reformado(a)). Nesta parte do questionário foram utilizadas sobretudo questões fechadas, uma vez que estas simplificam as possíveis alternativas de resposta, sendo as mesmas apresentadas de forma dicotómica ou de escolha múltipla. Também em cinco questões (idade, curso, ano que frequenta o curso, quantos filhos e religião) utilizou-se a opção de resposta aberta. Dessa forma, algumas vezes, seja árdua a codificação e esclarecer, as respostas abertas não determinam à partida as alternativas de resposta do indivíduo requerendo uma resposta livre (Rojas, 2001), ao qual estas duas são as principais razões que levaram à opção por este tipo de resposta.
- V) Agradecimento:** nomeadamente é a última parte ao qual se faz um pedido de agradecimento por ter colaborado e participado do estudo.

Para entender um pouco mais o questionário e a sua divisão, sentiu-se necessário esquematizar para compreender a ordem das perguntas e tentar perceber que, quando o inquerido responde sim para um determinado questionamento, é levado para uma parte do estudo direccionado consoante a resposta dada. A seguir, a Figura 4 detalha o caminho trilhado para os indivíduos inqueridos mediante as suas respostas.

Figura 4. Passo a passo da estruturação do questionário aos voluntariados do Grupo UAlg V+.



Conclui-se então, sobre a descrição da construção e da validade do questionário.

2.3.2.2. Escalas de avaliação psicossocial do voluntariado

a) *Volunteer Functions Inventory (VFI)*

O *Volunteer Functions Inventory* (VFI; Clary *et al.*, 1998), com tradução para a língua portuguesa de *Inventário das Funções do Voluntariado* (Martins, 2013). Trata-se de um instrumento criado para identificar as funções motivacionais individuais inerentes à prática do voluntariado, com base no referencial teórico funcionalista (Clary *et al.*, 1998; Omoto & Snyder,

1995), dando importância ao reconhecimento de razões, planos e metas subjacentes ao pensamento, sentimentos e comportamento da pessoa (Pilati & Hees, 2011). Como resultado desse esforço, surgiu um conjunto de seis funções psicológicas, cuja satisfação está associada à implicação em atividades de voluntariado, e que são explicativas das motivações subjacentes a tal implicação. Assim, os indivíduos podem participar nas mesmas ações de voluntariado por motivos distintos, de forma a satisfazer as suas necessidades pessoais.

O Inventário serve um conjunto de 30 afirmações, respondidas com recurso a escala tipo *Likert* que varia entre 1 (totalmente insatisfeito/discordo totalmente) e 7 (totalmente satisfeito/concordo totalmente), em que se pede uma classificação baseada no que leva ou levaria o indivíduo a ser voluntário. Através da escala VFI foram identificadas seis categorias de motivações para os indivíduos se voluntariarem:

- Valores, composta por cinco itens (e.g., “Preocupo-me com quem tem menos do que eu”), que avaliam as preocupações altruístas e humanitárias para com os outros ($\alpha^1 = .84$);
- Compreensão, integra cinco itens (e.g., “Posso aprender mais sobre a causa pelo qual trabalho”), que avaliam a aquisição de conhecimentos, capacidades e competências ($\alpha = .84$);
- Função Social, composta por cinco itens (e.g., “Os meus amigos fazem voluntariado”), que avaliam o fortalecimento das relações com os outros ($\alpha = .88$);
- Carreira, composta por cinco itens (e.g., “O voluntariado pode ajudar-me a abrir portas em locais onde eu gostaria de trabalhar”), que avaliam a experiência profissional ($\alpha = .89$).

¹ Alfa de Cronbach, medida utilizada para estimar a consistência interna de um grupo de variáveis / instrumento de pesquisa. Os valores de alfa variam entre 0 e 1, quanto mais próximo de 1 maior será a consistência interna (e.g., Muito Boa: Alfa > 0.9; Boa: 0.8 < Alfa < 0.9; Razoável: 0.7 < Alfa < 0.8; Baixa: 0.6 < Alfa < 0.7; e Inaceitável: Alfa < 0.6 (Almeida & Freire, 2008)).

- Proteção, composta por cinco itens (e.g., "Não importa quão mal me sinta, fazer voluntariado ajuda-me a esquecer os meus problemas"), que avaliam a redução de sentimentos negativos e resolução de problemas ($\alpha = .86$);
- Autoestima, composta por cinco itens (e.g., "Fazer voluntariado faz-me sentir importante"), que avaliam o crescimento pessoal/autoestima e desenvolvimento psicológico ($\alpha = .88$).

Essas seis motivações são as funções identificadas na teoria funcional como sendo as possíveis e mais importantes, no sentido de promover a permanência a longo prazo no voluntariado, estando presentes independentemente do contexto de voluntariado (e.g., social, saúde, ambiental; Clary et al., 1998). Pontuações elevadas nas subescalas remetem para níveis elevados de importância percebida da função motivacional no envolvimento em atividades de voluntariado.

b) *Volunteer Satisfaction Index (VSI)*

O *Volunteer Satisfaction Index* - VSI (Vecina, Chacón & Sueiro, 2009) com tradução para a língua portuguesa de *Índice de Satisfação do Voluntariado* (Martins, 2013). Trata-se de um instrumento criado para identificar a satisfação dos voluntários, quer face às funções motivacionais atendidas, quer face à gestão da organização e às tarefas aí realizadas. Os autores da escala original concluíram que a sua estrutura apresentava bons índices de fiabilidade e revelava-se como pertinente na explicação de vários aspetos da permanência dos voluntários na organização.

O instrumento VSI é composto por 17 itens, respondidos com recurso a escala de tipo *Likert* de 7 pontos, que varia entre 1 (totalmente insatisfeito/discordo totalmente) e 7 (totalmente satisfeito/concordo totalmente). Como anteriormente mencionado, é composta por três subescalas que avaliam as três dimensões que a seguir se apresentam:

- a) Satisfação das motivações - avalia as gratificações pessoais que os voluntários obtêm quando realizam as atividades. Este domínio contempla as seis funções motivacionais de acordo com a Teoria Funcionalista das Motivações para o Voluntariado (e.g., Clary *et al.*, 1998), sendo por isso composto por seis itens (e.g., “As tarefas que habitualmente realizo como voluntário(a) permitem-me aprender coisas novas e interessantes”; $\alpha = .84$);
- b) Satisfação organizacional - levando em consideração que o trabalho voluntário é realizado num contexto organizacional, a satisfação com os diversos aspetos da gestão devem fazer parte da avaliação da satisfação. Beneficia-se nesta satisfação diversos aspetos organizacionais concretos como a formação, o ajustamento entre as expetativas e o tipo de tarefas e de apoio dos profissionais. É composta por sete itens (e.g., "Satisfação com a gestão geral da organização"; $\alpha = .85$);
- c) Satisfação com as tarefas – foca-se nas características de tarefas em particular, nomeadamente se têm um impacto substancial na vida das pessoas, em que medida a realização das atividades permite aceder a *feedback* sobre a sua execução, a clareza dos objetivos das tarefas e a perceção de eficácia gerada pela sua eficácia. É composta por quatro itens (e.g., "As tarefas que normalmente realizo têm objetivos claramente definidos"; $\alpha = .75$).

c) *Role-person Merger (RPM)*

Fase 1: Tradução e retroversão da escala *role-person merger*: equivalência semântica e linguística

A adaptação do instrumento para a língua portuguesa da escala *Role-person Merger - RPM* de Callero, Howard, e Piliavin (1987) ainda não havia sido utilizado, considerou-se importante realizar um processo de retroversão da escala, de modo a traduzir e a adaptar a mesma, possibilitando assim a sua utilização neste estudo. Para a utilização dos instrumentos da escala foi solicitado a autorização aos autores, ao qual foi dado consentimento. Porém, este

tem livre acesso e já foi utilizado em outros estudos (e.g., Grube & Piliavin, 1996; Penner & Finkelstein, 1998; Lee *et al.*, 1999), pelo que não foi necessária uma autorização específica.

Primeiramente, procedeu-se à tradução e retroversão da escala Callero (1985), seguida do estudo de determinação da sua validade de conteúdo. Assim, seguindo as recomendações de Behling e Law (2000), foram criadas três versões da tradução da escala *Role-person merger*, em função de 13 itens específicos (i.e., 5 sobre a conceituação da doação de sangue como uma expressão de um papel ao qual variam na medida que os indivíduos assumem/veem que o “doador de sangue” é parte do seu *eu*, e 8 itens referente como as normas sociais são percebidas em relação à doação de sangue para a percepção subjetiva do indivíduo sobre as expectativas dos outros (indivíduos) sobre ele). Como se pretendia a aplicação do instrumento ao contexto de voluntariado, na versão portuguesa realizou-se esta adaptação. Por fim, pretendia-se determinar a validade de constructo e a fidelidade da versão portuguesa através da análise da sua estrutura fatorial².

A primeira etapa do processo de adaptação transcultural da escala *Role-person merger*, consistiu na avaliação da equivalência semântica (conceptual e linguística) da escala ao nível de definição do constructo do papel do doador de sangue e dos itens que a compõem. Este processo implica a “capacidade de transferência de sentido dos conceitos contidos no instrumento original para a versão, propiciando um efeito nos respondentes semelhantes nas duas culturas” (Reichenheim & Moraes, 2007, p. 668). Como recomendado pelos autores (*idem*), a realização desta fase foi iniciada pelo processo de tradução da escala, tendo sido posteriormente retrovertida, de forma independente, por três tradutores bilingues. As versões, das três traduções e a original, foram posteriormente confrontadas conjuntamente entre a mestranda e a orientadora.

No confronto das três versões foi possível constatar que, embora nenhum dos treze itens da escala *Role-person merger* retraduzida contivesse precisamente as mesmas palavras que os itens da original – equivalência literal – foi avaliado que este facto não alterava o conteúdo e

² Muito embora, no início deste trabalho, se pretendesse elaborar um estudo psicométrico deste instrumento, em virtude do número de participantes ser baixo (i.e., inferior aos 150 sujeitos recomendados para este fim; Field, 2009), não se avançou com esta análise. Apenas se aplicou o Alfa de Cronbach para avaliar os níveis de fiabilidade da escala.

sentido da frase, assim como a intenção do que pretendia medir – perspectiva do significado referencial (*Idem*). O facto de não se verificar a existência de uma tradução literal nas versões posteriores não implica uma menor qualidade das mesmas. Aliás, esta apreciação é necessária porque a correspondência literal de um termo não significa que a mesma reação emocional ou afetiva ocorra nas duas culturas, sendo importante ter em consideração a correspondência de percepção e impacto na população-alvo que se pretende atingir (Reichenheim & Moraes, 2007).

Destacou-se, igualmente, que nenhum item retraduzido oferecia uma interpretação diferente do item original correspondente ao nível do seu significado geral, pelo que a versão traduzida para português apresentou ser fiel à escala original ao manter o seu conteúdo latente, demonstrando ser, ao nível formal e semântico da construção frásica, equivalente.

Nesta fase nenhum item foi retirado, porém apenas dois termos foram substituídos para adaptação dessa investigação; onde na versão original consta *blood donation* (doador de sangue), na versão traduzida deverá ler-se: *voluntariado* (consoante a ideia da frase a palavra voluntariado podia ser substituído por outro substantivo: *voluntário*). Assim, como foi introduzido apenas essa palavra, considera-se que a versão final da escala traduzida procurou fazer uma equivalência entre os treze itens da escala original *Role-person merger* e os da retraduzida, de forma a manter a maior fidelidade possível em relação ao conteúdo e significado da escala.

Por fim, para a determinação da compreensão dos itens da escala, foi realizado um estudo piloto com 11 participantes adultos, para aferir a clareza e adequação das afirmações da escala.

Fase 2: Aplicação do Instrumento RPM

O *Role-person Merger - RPM* (Callero, Howard, & Piliavin, 1987) com tradução para a língua portuguesa de *Internalização do Papel na Pessoa*, trata-se de um instrumento utilizado pelos autores para validar empiricamente a assimilação da identidade do papel voluntário como parte da identidade pessoal, a qual pode prever futuros comportamentos de ajuda e o

compromisso com a organização de acolhimento do voluntário, desempenhando uma responsabilidade essencial na apropriação desse papel voluntário como parte da sua identidade.

Na continuação do apresentado no capítulo anterior, a escala *Role-person Merger - RPM* de Callero, Howard, e Piliavin (1987) surgiu de um conjunto de dois domínios relevantes na avaliação do comportamento de ajuda. Os autores construíram treze itens para avaliar duas dimensões, nomeadamente:

1. Internalização do papel na pessoa, composta por cinco itens (e.g., “Raramente penso em voluntariado”), que avaliam o comportamento de ajuda como um comportamento de papel, ou seja a internalização do papel na pessoa. Os autores originais reportaram um alfa de Cronbach de $\alpha .81$ e no presente estudo o alfa encontrado foi de $\alpha .81$;
2. Normais sociais, composta por oito itens (e.g., "Muitas pessoas pensam em mim como voluntário”), que avaliam como as normas sociais são percebidas em relação ao comportamento de ajuda, ou seja, a percepção subjetiva do indivíduo sobre as expectativas dos outros no reconhecimento social daí advindo. No estudo original o alfa de Cronbach reportado foi $\alpha .82$ e nesta investigação foi de $\alpha .91$.

A resposta a esse instrumento obedecia o seguinte critério: para cada item era dada com recurso na escala tipo *Likert* que varia entre 1 (discordo totalmente) e 9 (concordo totalmente). De acordo com os níveis de fiabilidade apresentados (i.e., alfa de Cronbach; Field, 2009), considera-se que o instrumento apresenta muito boa validade interna.

2.3.2.3. Procedimentos de análise dos instrumentos do questionário

Para este estudo foi utilizado o programa de *software: Statistical Package the Social Science* (SPSS - versão 22) para *Windows* para o tratamento dos dados obtidos através dos questionários. Assim, para análise de fiabilidade e confirmação das hipóteses inicialmente colocadas, recorreu-se ao cálculo do Alfa de *Cronbach* (Almeida & Freire, 2008); Field, 2009),

com o objetivo de obter uma correlação entre as respostas do questionário através da análise do perfil das respostas dadas pelos voluntários. Recorreu-se ainda ao cálculo das médias, desvios-padrão e cálculos de percentagens para obter a análise descritiva dos dados.

2.3.3. A entrevista

Os métodos de entrevista permitem a utilização da interação e comunicação humana, o que possibilita ao investigador obter dados muito ricos. O investigador, estando em contacto direto com o entrevistado pode, através das suas questões abertas e reações, facilitar a sua expressão e evitar que este se afaste do tema desejado. Numa entrevista semidiretiva ou semiestruturada, o investigador dispõe de uma série de perguntas-guia que pode, no entanto, reformular ou alternar, de modo a permitir um decurso mais natural do discurso do entrevistado. O entrevistado é levado, pela primeira vez, a refletir sobre o assunto analisado, pelo que a comunicação resultante da entrevista é um processo de elaboração de um pensamento e não apenas um dado (Quivy & Campenhoudt, 1995).

A utilização da entrevista é especialmente adequada para analisar os sentidos que os atores dão às suas práticas e as leituras que fazem das suas próprias experiências, bem como para a reconstituição de acontecimentos do passado. As principais vantagens deste método prendem-se com a profundidade dos elementos de análise recolhidos e com a flexibilidade, e pouca diretividade, que permitem respeitar “os próprios quadros de referência - a (...) linguagem e as (...) categorias mentais [dos sujeitos]” (Quivy & Campenhoudt, 1995, p. 194). A análise de conteúdo é o método de análise de dados complementar das entrevistas, em ciências sociais.

O modelo responsivo de entrevista baseia-se na recolha de dados através de entrevistas qualitativas. Numa entrevista qualitativa, o entrevistador guia o participante numa discussão abrangente, promovendo uma exploração profunda e detalhada acerca dos tópicos da entrevista e dando seguimento às respostas dadas. Deste modo, cada entrevista é única, na medida em que

as perguntas se adequam ao que cada participante partilha com o entrevistador (Rubin & Rubin, 2005).

A entrevista permite, em comparação com o questionário, obter respostas mais próximas da linguagem do sujeito, com menor redução dos dados, que nos aproximem mais da compreensão da realidade dos sujeitos em estudo. Assim, e de modo a complementar os dados recolhidos pelas entrevistas aos voluntários do UAlg V+, consideraram-se as seguintes questões orientadoras:

- 1) Será possível conhecer sobre as experiências dos voluntários em atividades de voluntariado desenvolvidas dentro e fora do Grupo V+?
- 2) Será que os voluntários do Grupo UAlg V+ consideram importante o voluntariado em suas vidas?
- 3) Será que os voluntários estão satisfeitos com o Grupo UAlg V+?

A presente investigação contou com a colaboração de cinco voluntários do Grupo UAlg V+ para a recolha de dados, através da aplicação de entrevistas. De modo a limitar o efeito do entrevistador, todas as entrevistas foram realizadas pela mesma pessoa – a investigadora (Tuckman, 2000), todas foram enviadas por e-mail e, posteriormente, para serem sujeitas a análise de conteúdo. Os entrevistados foram informados dos objetivos da investigação e assentiram conceder a entrevista. Para a proteção, os nomes dos entrevistados foram substituídos por códigos identificativos: E1, E2, E3, E4 e E5, e foi omitida toda a informação que pudesse colocar em causa o seu anonimato. De acordo com as recomendações de Bogdan e Bilken (1994), a transcrição inclui elementos de identificação da entrevista, nomeadamente a data e local de realização, o nome do entrevistado (posteriormente substituído por um código), e reservou-se uma margem ampla para a codificação.

2.3.3.1. Procedimentos de Análise das Entrevistas

Para este estudo foi escolhido uma técnica para analisar os dados da entrevista, foi utilizado, a análise de conteúdo de Bardin (2006). A autora define essa análise como um conjunto diversificado de instrumentos metodológicos, ao qual se aplicam a discursos, cujo fator comum é a inferência e o raciocínio dedutivo. E desta forma, essa metodologia requer do autor um trabalho de descobrir e procura aquilo que não foi dito, através de um esforço de interpretação entre a objetividade e a subjetividade. Assim, a análise de conteúdo pode servir para duas funções a (1) função heurística (análise de conteúdo movida pela descoberta), e (2) a função de administração de prova (verificação ou infirmação de hipóteses prévias). Assim, a intenção para o uso desse instrumento na análise das entrevistas é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente, de receção), e essa inferência recorre a indicadores sejam eles quantitativos ou não (*Idem*).

2.4. Procedimentos de recolha de dados

Na continuação do mencionado, recorreu-se a três estratégias de recolha diferentes, consoante os métodos subjacentes. Assim, inicialmente contactou-se a coordenação do Grupo UAlg V+ através de correio eletrónico solicitando autorização para realizar o estudo. Depois de autorizado, foi contactada novamente a coordenação do grupo para, por um lado, se solicitar informações acerca do Grupo UAlg V+ (i.e., documentos oficiais de reporte e de planificação das suas ações) e, por outro lado, que nos apoiassem através do envio, por *e-mail*, aos voluntários sobre a importância na participação do estudo, uma breve nota explicativa sobre o preenchimento do questionário, e o *link* para a realização do mesmo. E a partir deste *e-mail* a coordenação do Grupo enviou para a lista de contatos dos voluntários que estão cadastrados no Grupo. Como resposta, facultou o acesso aos relatórios finais de ano do Grupo UAlg V+.

A princípio se pretendeu que alguns dos membros iniciais da comissão organizadora do Grupo (i.e., a comissão sofre mudanças de substituição de membros com alguma periodicidade,

pelo que se pretendia realizar entrevista a algum dos membros originais) participasse nas entrevistas, porém só foi possível a realização de uma entrevista. As entrevistas decorreram também por meio de correio eletrónico (*e-mail*) para os voluntários escolhidos pela coordenação, que mostraram interesse e disponibilidade em responder e participantes da entrevista.

2.5. Amostra

Neste estudo colaboraram um total de 45 participantes, sendo que 40 voluntários responderam ao questionário realizado e 5 voluntários acederam realizar a entrevista. A amostra é de conveniência e, considerando o objetivo desta investigação, é constituída por voluntários do Grupo UAlg V+.

Assim, no global, participaram 16 indivíduos do sexo masculino (35,6%) e 29 do género feminino (64,4%), cujas idades variavam entre os 21 e aos 51 anos ($M = 24.67$, $DP = 5,1955$).

Capítulo III - Apresentação dos Resultados

Dando continuidade ao anteriormente identificado (i.e., Problemática e Metodologia), ao longo do presente capítulo propomo-nos a apresentar os dados obtidos mediante o recurso aos três diferentes métodos de recolha de dados: (1) informação recolhida pela análise documental dos Planos e Relatórios do UAlg V+; (2) aplicação de questionário aos voluntários UAlg V+; (3) as entrevistas realizadas aos representantes e voluntários do Grupo UAlg V+.

1. Análise documental do Grupo UAlg V+

Como mencionado, um dos procedimentos de recolha de dados efetuado foi a análise de documentos centrais e reguladores do funcionamento do Grupo de Voluntariado UAlg V+, nomeadamente os seus Planos e Relatórios Anuais de Atividades. Esta informação sobre o Grupo de Voluntariado UAlg V+ encontra-se disponível no *website* da Universidade do Algarve. Considerando o tipo de documentos e a informação neles contida, procedeu-se à sua análise de acordo com a seguinte estrutura: (1) atividades que o grupo desenvolve, (2) voluntários envolvidos e (3) parcerias estabelecidas.

De modo a sustentar a análise documental realizada com base nos planos e relatório de atividades e nas informações fornecidas no *website*, começa-se por apresentar o *corpus* documental dos planos e relatórios das atividades da Universidade do Algarve.

A Universidade do Algarve reúne-se anualmente para o Conselho Geral, sendo que estas reuniões têm como intuito apresentar as orientações gerais para o Plano de Atividades para o ano vindouro. Desta forma, o Plano de Ação, previsto no n.º 2 do art.º 23º do Estatuto da Universidade do Algarve de 2008 (Diário da República, 2ª série - n.º 246 - 22 de dezembro de 2008) está estabelecido que deverá ser concretizado através dos sucessivos planos de atividades, cabendo-lhes, assim, desempenhar o papel de operacionalizar o Plano Estratégico.

O Plano de Atividades segue uma estrutura por objetivos e iniciativas inscritas para a versão final do Plano Estratégico, em cada uma de quatro vertentes estratégicas, a saber: Ensino, Investigação, Extensão e Governança. Assim, as vertentes vão identificando as ações que, em cada uma dessas iniciativas, a Universidade irá propor serem realizadas no ano seguinte. O Plano de Atividades apresenta sempre a mesma estrutura, que é aplicada a cada uma das vertentes já acima citadas, que se identifica da seguinte forma: Vertente, Objetivo Estratégico, Iniciativa Estratégica e Ação ou Ações Previstas (designação, seguida de uma breve descrição contextualizada com a identificação do processo de execução, os intervenientes e os resultados esperados).

Com o início da aprovação oficial do Plano Estratégico pelo Conselho Geral, o órgão passa a demandar a todas as unidades orgânicas e serviços para desenvolverem os seus planos de atividades em perfeita comunhão com os documentos modelos das atividades da Universidade do Algarve, atribuindo os objetivos e as determinações estratégicas neles contidas como componente estruturante da sua elaboração.

Como tem sido habitual, o Órgão opta por uma conceção sintética do que se pretende fazer, até porque considera que o contexto das ações brevemente descritas está suficientemente explanado no texto essencial com o qual todas elas se articulam, a saber, o Plano Estratégico 2013-2017³.

Sendo assim, foi apresentado pela primeira vez no Plano de Atividade da Universidade do Algarve de 2016, com referência ao ano anterior (2015) a “criação” do Grupo de Voluntariado V+ na vertente estratégica da extensão como se verifica no Quadro 3.

De facto, esta atividade foi concretizada, tendo sido constituído em 2015 o Grupo de Trabalho para o Voluntariado (Despacho RT.33/2015), a 6 de abril, composto por nove elementos da comunidade educativa que iriam preparar e dar início à criação do atual Grupo de Voluntariado UAlg V+, como em seguida será descrito.

Passaremos à análise documental dos documentos inerentes ao funcionamento do Grupo de Voluntariado UAlg V+, nomeadamente dos Planos de Atividade e Relatórios de Atividade.

³ https://www.ualg.pt/sites/ualg.pt/files/seccoes/reitoria/plano_estrategico2014-2017.pdf

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Quadro 3: Plano de Atividade da Universidade do Algarve – 2016, referente à criação do Grupo de Voluntariado UAlg V+.

| <i>Ação: Consolidar a atividade do Grupo de Voluntariado V+</i> | |
|---|--|
| Descrição: | Permitir a participação em atividades de voluntariado a todos aqueles que queiram aproveitar a vida académica para alicerçarem o seu sentido de solidariedade e responsabilidade social. |
| Processos: | <ul style="list-style-type: none">(i) Identificação das prioridades de atuação do Grupo de Voluntariado V+;(ii) Identificação das oportunidades de cooperação interna e externa do V+;(iii) Elaboração de plano de atividades;(iv) Implementação e monitorização do plano de atividades;(v) Divulgação das atividades do V+. |
| Intervenientes: | Reitoria; Coordenadores do V+; Grupo de trabalho para as atividades de extensão; Unidades Orgânicas; Divisão de Empreendedorismo e Transferência de Tecnologia - CRIA; Serviços de Ação Social; Gabinete de Comunicação e Protocolo; Comunidade Académica em geral. |
| Resultados: | <p>Tornar o percurso académico dos estudantes mais enriquecedor, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.</p> <p>Aumentar a colaboração da Universidade com a comunidade, contribuindo para o seu desenvolvimento.</p> |

Fonte: Plano de Atividade da Universidade do Algarve ano 2016.

1.1. Análise documental do Plano de Atividades da Universidade do Algarve no ano de 2015

No Plano de Atividade da Universidade do Algarve no âmbito da iniciativa estratégica pela ação de promover o voluntariado, foi pensado quatro tópicos para possibilitar que esta ação se realizasse: Descrição, Processos, Intervenientes e Resultados.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

No tópico da descrição do Plano de Atividade da instituição, sugerem alargar a participação em atividades de voluntariado a todos os que queiram, em paralelo com a vida académica, alicerçar o sentido de solidariedade e responsabilidade social.

Na componente Processo, subdividida em sete elementos, constam os seguintes objetivos: criar um grupo coordenador do voluntariado; identificar as estruturas e núcleos de atividades de voluntariado existente na Universidade do Algarve; analisar as estruturas de voluntariado existente e os seus procedimentos; elaborar uma proposta de organização do voluntariado na Universidade do Algarve; criar uma estrutura que apoie e coordene, divulgue e incentive as atividade de voluntariado na Universidade do Algarve; criar uma unidade curricular de opção no âmbito do voluntariado; e, promover a inscrição das atividades de voluntariado no suplemento ao diploma dos estudantes.

Na componente dos Intervenientes, para que a ação se desenvolva será necessária a presença de coadjuvantes tais como: a reitoria, o grupo de trabalho das atividades de extensão, as unidades orgânicas, a divisão de empreendedorismo e transferência de tecnologia, os serviços de ação social, os coordenadores dos grupos de voluntariado, e toda a comunidade académica.

Nos Resultados, publicados no Relatório de Atividades, encontram-se possíveis respostas como transformar a vida académica mais enriquecedora, auxiliando para o desenvolvimento pessoal e profissional, e também aumentar a colaboração da instituição com a comunidade, contribuindo para o seu desenvolvimento.

No Relatório de Atividades da Universidade do Algarve de 2015 e, segundo os dados apresentados para promoção do voluntariado na instituição, foi assim criado o grupo de trabalho UAlg V+, ao qual visou elaborar uma proposta de organização do voluntariado no órgão. O grupo foi então instituído com a estrutura de apoiar, coordenar, divulgar e incentivar as atividades de voluntariado académico dentro da Universidade do Algarve. O UAlg V+ ainda no ano da sua criação organizou a Semana do Voluntariado, que incluiu diversas iniciativas e uma apresentação formal do Grupo a toda a comunidade académica.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Observa-se na Tabela 4, no ano de criação do Grupo de Voluntariado da Universidade do Algarve UAlg V+, os dados referentes ao número de inscritos e à categoria universitária na qual estão inseridos.

Tabela 4: Número de voluntários inscritos no UAlg V+ em 2015.

| <i>Número de voluntários</i> | <i>Categoria universitária</i> |
|------------------------------|--------------------------------|
| 108 | Estudante |
| 23 | Docente |
| 6 | Trabalhador não docente |
| 1 | Investigador |
| 138 | Total |

Fonte: Relatório de Atividades da Universidade do Algarve 2015

Uma observação que vale a pena salientar é referente ao número de inscritos no Grupo logo no seu primeiro ano de criação ($n = 138$), sendo a grande maioria alunos da UAlg ($n = 108$). De todas as formas, mostra-se tímido esse valor se fizermos um paralelo com o número de alunos inscritos na universidade no ano de 2015 que foram de 7113 inscritos (dados disponíveis no Relatório de Atividades da Universidade do Algarve do ano de 2016). Porém, tem-se de levar em conta que o Grupo fez sua apresentação formal no penúltimo mês do ano civil de 2015, pelo que se mostra um valor expressivo para um começo.

1.2. Análise documental do Grupo UAlg V+ no ano de 2016

Nesta análise focar-se-á o Relatório de Atividades de 2016 do Grupo UAlg V+, visto o Plano de Atividades da UAlg já ter sido comentado no ano anterior. Desta forma, os quatro tópicos abordados são: Descrição, Processos, Intervenientes e Resultados.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Assim, com base no Relatório de Atividades da Universidade do Algarve e do Grupo de Voluntariado UAlg V+ do ano de 2016 apresentam-se as principais atividades realizadas:

- Foram realizadas 11 reuniões periódicas da equipa para organização, planeamento e reflexão da ação do grupo;

- Estabeleceram 10 protocolos gerais e 14 acordos específicos com as seguintes instituições: Associação Algarvia de Pais e Amigos de Crianças Diminuídas Mentais (AAPACDM), Associação de Apoio aos Diabéticos do Algarve (AEDMADA), Associação Humanitária dos Nadadores Salvadores de Faro (AHNSF), Animais de Rua, APATRIS 21, APF, Associação Expandidade, Casa de Repouso “O Faraó”, ISU, MAPS, Obras Nossa Senhora das Candeias - Luzinhas, *Refood* de Faro;

- Foram realizadas 2 ações de formação geral do voluntariado em colaboração com o MAPS, que contaram com a participação de 39 voluntários (i.e., 28,6% do total de inscritos em 2015);

- Foram emitidos 21 certificados aos voluntários que participaram de atividades no ano letivo 2015/16 de acordo com a ação / atividade desenvolvida (15,22% do total de inscritos em 2015);

- Na “Semana do Voluntariado”, que decorreu em novembro, organizaram-se três atividades: (1) Ciência para Seniores (com 103 participantes de 4 instituições regionais), (2) À Conversa... O impacto do voluntariado na Entrada para o Mercado de Trabalho” (com 10 participantes na assistência e 6 instituições regionais); e (3) Partilhar Sorrisos (com a participação de 30 crianças e 3 instituições regionais);

- Colaboraram em atividades de 35 instituições da Região (AAPACDM, AEDMADA, Animais de Rua, APATRIS21, APF, APPC, Banco Alimentar, Casa de Repouso O Faraó, Casa de Isabel, Cruz Vermelha Portuguesa, DOINA, ECOS, Expandidade, GRACE, IPDJ, LPCC, MAPS, Pais em Rede, *Refood* Faro, Refugio Aboim Ascensão, Vencer o Autismo, ROSTO, Mundo a Sorrir, Academia Sénior de Monchique, Universidade Sénior de Moncarapacho, Universidade Sénior de Loulé, Sul Informação, SPEA, COATIL entre outros) e ainda participaram em 6 iniciativas da UAlg;

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

- Foram realizadas 46 atividades de voluntariado (anuais, sazonais ou pontuais) com a participação de 155 voluntários.
- No global, totalizaram 1900 horas de voluntariado realizadas.

Uma primeira análise dos resultados anteriormente apresentados permite salientar a diversidade e quantidade de atividades realizadas no ano de 2016, assim como o número considerado de celebração de protocolos com entidades e instituições da região. O Grupo UAlg V+ investiu também em ações de formação sobre o voluntariado, contando com a colaboração de parceiros, e certificou horas de voluntariado a voluntários que participaram em alguma atividade, reconhecendo-lhes o seu trabalho desenvolvido.

Observa-se na Tabela 5 o número de indivíduos inscritos no Grupo de Voluntariado UAlg V+ em 2016 e a categoria na qual se inserem.

Tabela 5. Número de voluntários inscritos no UAlg V+ no ano de 2016

| <i>Número de voluntários</i> | <i>Categoria universitária</i> |
|------------------------------|--------------------------------|
| 318 | Estudante |
| 40 | Docente |
| 10 | Trabalhador não docente |
| 3 | Investigador |
| 371 | Total |

Fonte: Relatório de Atividades da Universidade do Algarve 2016

Salienta-se o número de inscritos no Grupo UAlg V+ em 2016 foi de 238 novas inscrições, quase o dobro em relação ao ano anterior. O valor total de estudantes inscritos no Grupo foi de 318, valor esse significativo, pois representa quase 4,36% dos alunos matriculados na universidade no ano de 2016, que foi de 7281 inscritos (dados disponíveis no Relatório de Atividades da Universidade do Algarve do ano de 2018). A outra observação é a respeito da

contagem de horas dedicadas ao trabalho voluntário que foi de 1900 horas, porém como é o primeiro ano em que são reportadas, não podemos fazer comparações ao ano anterior.

1.3. Análise documental do Grupo UAlg V+ no ano de 2017

De modo a sustentar a pesquisa documental referente ao ano de 2017, será abordado o Relatório de Atividades, visto que o Plano de Atividades já foi comentado no ano anterior e não houve nenhuma transformação significativa que mereça ser destacada nesse ano. Desta forma, os quatro tópicos são: Descrição, Processos, Intervenientes e Resultados apresentados no Plano de Atividades de 2015 referente a estratégia de promover o voluntariado na universidade.

Com base no Relatório de Atividades da Universidade do Algarve e do Grupo de Voluntariado UAlg V+ do ano de 2017 apresentam-se as principais atividades:

- Foram realizadas 11 reuniões periódicas da equipa para organização, planeamento e reflexão da ação do grupo;

- Estabeleceram-se 8 acordos específicos no âmbito do voluntariado, 7 dos quais com o estabelecimento prévio de protocolo de colaboração das instituições parceiras com o UAlg:

- * Instituições com Protocolo Gerais + Acordos Específicos: Mundo a Sorrir, Banco Alimentar, Real Amizade Farense, Reviver Juntos Associação, Plataforma Saúde em Diálogo, DOINA, Associação Liláz;

- * Instituição com apenas Acordo Específico: APPC – Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral;

- Realizaram-se 2 ações gerais de formação sobre o voluntariado, com a duração de 6 horas, nas quais participaram 23 voluntários. Acresce ainda o facto de mais 8 voluntários terem participado numa formação no Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária (ISU). Houve ainda uma formação específica sobre voluntariado seniores na Fundação Coração

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Amarelo, que contou com a presença de 17 voluntários que pretendiam colaborar no projeto “Conta-me a tua história”. Total de voluntários com formação: 48;

- Foram emitidos 17 certificados aos estudantes finalistas de acordo com as suas ações/atividades desenvolvidas;

- Na “Semana do Voluntariado”, uma iniciativa do Grupo UAlg V+ que decorreu em novembro, foi organizada uma atividade “Partilhar Sorrisos” no Centro Intergeracional da Pegada em Tavira com 18 voluntários e 25 seniores, utentes da instituição, dando assim continuação à atividade iniciada no ano anterior;

- Foram apresentadas 7 comunicações sobre o grupo de voluntariado, nomeadamente: II Congresso Internacional sobre Interdisciplinaridade em Ciências Sociais e Humanas, I Jornadas do Envelhecimento Ativo, 1º Encontro de Voluntariado em Albufeira, Semana da Educação e Iniciativas Voluntariado Ambiental, *European Vocational Skills Week*, Semana da Educação Iniciativa do Voluntariado Ambiental - SEIVA e a participação no acolhimento aos novos alunos UAlg, onde os representantes do Grupo V+ participaram nas sessões das UOs;

- Procederam ao apoio de 3 atividades: Caminhada à fonte da Benémola, *Mystery Night*, e 3 *workshops* de culinária saudável;

- Colaboraram com 25 instituições, entre elas: *Refood* Faro, MAPS- Movimento de Apoio a Problemática da SIDA, CVP - Cruz Vermelha Portuguesa – Faro, Banco Alimentar contra a Fome, AOA – Associação Oncológica do Algarve;

- Os voluntários participaram em 37 atividades pontuais e 12 atividades regulares, totalizando 1153 horas de voluntariado.

No ano de 2017, o Grupo UAlg V+ consolidou as suas atividades no âmbito do voluntariado, promovendo oito acordos específicos de colaboração com diversas entidades, sete com o estabelecimento prévio de Protocolo de Colaboração com a Universidade do Algarve. O Grupo UAlg V+ ainda colaborou com diversas instituições com acordos específicos, tendo os voluntários participado em diversas atividades pontuais e regulares. Ainda no que se refere às atividades pontuais, o Grupo UAlg V+ colaborou com dez instituições parceiras e em cinco iniciativas promovidas pelo próprio grupo, totalizando 37 atividades deste tipo.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Ao nível das atividades regulares do ano de 2017, realizaram-se 12 atividades, que tiveram o seu início em setembro, em colaboração com diversas instituições (i.e., um total de sete instituições parceiras e outras duas cujos acordos irão ser assinados no ano de 2018). Para além disto, apresentaram sete comunicações sobre o Grupo UAlg V+ em congressos e outros tipos de eventos a nível nacional. Um dado que precisa ser observado relativamente a esse ano é a contagem de horas dedicadas ao trabalho voluntário, que fez um total de 1153 horas que, quando comparado ao valor do ano anterior, se verifica o decréscimo considerável de 747 horas.

Observa-se na Tabela 6 o número de indivíduos inscritos para o Grupo de Voluntariado da Universidade do Algarve no ano de 2017 e a categoria universitária na qual estão inseridos.

Tabela 6: Número de voluntários inscritos no UAlg V+ no ano de 2017

| Número de voluntários | Categoria universitária |
|-----------------------|-------------------------|
| 497 | Estudante |
| 45 | Docente |
| 9 | Trabalhador não docente |
| 2 | Investigador |
| 5 | <i>Alumni</i> |
| 558 | Total |

Fonte: Relatório de Atividades da Universidade do Algarve 2017.

A última observação a salientar é referente ao número de inscritos no Grupo que foram 224 novas inscrições, mais do que o valor total de inscritos ao ano de criação do Grupo e 14 a menos que o ano anterior. Verifica-se a emergência de uma nova categoria universitária nos inscritos para o Grupo, o *Alumni*, que são ex-alunos. De todas as formas, o valor total de estudantes inscritos no Grupo V+ foi de 497, valor esse pouco significativo em relação aos alunos inscritos na universidade no ano de 2017, que foram de 7529 inscritos (dados disponíveis no Relatório de Atividades da Universidade do Algarve do ano de 2018).

1.4. Análise documental do Grupo UAlg V+ no ano de 2018

De modo a sustentar a pesquisa documental referente ao ano de 2018, aborda-se para esta análise o Relatório de Atividade e o Plano de Atividades da Universidade do Algarve do mesmo ano. Nos anos anteriores não foi utilizado o Plano de Atividades, porém nesse ano optou-se por fazer uma breve comparação relativamente aos anos anteriores, sobre as metas do grupo referente aos indicadores do número de inscritos no Grupo. Assim, com base no Relatório de Atividade do ano de 2018 da Universidade do Algarve e do Grupo de Voluntariado UAlg V+ serão apresentadas as principais atividades realizadas pelo Grupo e em seguida serão realizados breves comentários:

- Realizaram-se 10 reuniões periódicas da Comissão Coordenadora da equipa para organização, planeamento e reflexão da ação do grupo;

- Estabeleceram-se 6 acordos específicos no âmbito do voluntariado, 5 dos quais com Protocolos de Colaboração das Instituições parceiras: Existir, MOJU, *Eramus Student Network*, Centro de Apoio a Idosos de Portimão, Associação Social e Cultural da Tôr e Associação Partilhas;

- Realizaram-se 3 ações de formação: “A Experiência do Voluntariado no meu CV” e “Voluntariado Internacional”, com a participação de 36 voluntários; 1 ação de formação interna do grupo “Introdução ao *EUSurvey*”. À semelhança do ano anterior, decorreu um curso de formação no âmbito do voluntariado com a colaboração do ISU, bem como uma formação específica sobre voluntariado com seniores dinamizada pela Fundação Coração Amarelo;

- O Grupo dinamizou ainda 5 atividades e Workshops: Vamos Montar Ossos, Mundo a Sorrir, Partilhar Sorrisos e Dia da Ciência para Seniores;

- Foram emitidos 24 certificados aos Voluntários e 14 certificados para os estudantes da Tuna, pela sua colaboração na atividade “Partilhar Sorrisos”;

- Foram apresentadas 4 comunicações sobre o Grupo de Voluntariado, nomeadamente: 5º Congresso Nacional de Práticas Pedagógicas no Ensino Superior, IV Encontro Intermunicipal de Voluntariado, *European Vocational Skills Week* e o Seminário Dia do Voluntariado;

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

- Destacam-se ainda 9 ações nas quais o Grupo de Voluntariado colaborou, entre elas: Algarve *Dance Open*, Dia Internacional do Voluntariado, Operação Montanha Verde, Assembleia Geral da Plataforma de Apoio aos Refugiados;
- Procederam à publicação de um artigo referente ao Grupo UAlg V+ e submetido no Congresso Nacional de Práticas Pedagógicas no Ensino Superior;
- Das atividades realizadas, destacam-se 2 atividades de convívio entre os voluntariados e a comunidade, que contou com a participação de 22 voluntários, 80 seniores, 20 crianças e utentes – iniciativa “Partilhar Sorrisos”;
- Realizaram 1 lanche convívio para o Dia do Voluntário V+ com a participação de 15 voluntários;
- Os voluntários participaram em 32 atividades pontuais e 13 atividades regulares, totalizando 2166 horas de voluntariado.

Uma primeira análise da recolha de dados referente aos resultados encontrados em 2018 destaca o número de reuniões, o qual diminuiu em comparação aos anos anteriores. Realizava-se nos dois anos anteriores 2016 e 2017, onze reuniões periódicas com a Comissão Coordenadora da equipa de organização, porém esse ano houve apenas dez. Outro comentário que pode ser feito é sobre a diminuição de acordos específicos, pois nesse ano houve uma redução de dois acordos em referência ao ano anterior; porém, houve um aumento em duas ações do Grupo em relação ao ano anterior - uma foi na ação de formação em voluntariado, três a mais, e sete emissões a mais de certificados das ações desenvolvidas dos voluntários.

Uma atenção especial levada em consideração é sobre o Relatório de Atividades da UAlg de 2018 relativamente ao número de voluntários inscritos que foi de 496 (266 de novas inscrições), valor esse pouco significativo em relação aos alunos inscritos na universidade no ano de 2018, que foram de 7761 inscritos (dados disponíveis no Relatório de Atividades da Universidade do Algarve do ano de 2018). Assim, na Tabela 7 abaixo observa-se o número de inscrições por unidade académica e suas devidas percentagens.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Tabela 7: Número de voluntários inscritos no Grupo de Voluntariado UAlg V+ no ano de 2018.

| Unidade Académica | Número de Inscrições | Percentagem |
|-------------------|----------------------|-------------|
| FCHS | 120 | 24,69% |
| ESGHT | 95 | 19,55% |
| ESEC | 62 | 12,76% |
| ESS | 60 | 12,35% |
| FE | 50 | 10,29% |
| DCBM | 43 | 8,85% |
| FCT | 33 | 6,79% |
| ISE | 18 | 3,70% |
| SAS | 3 | 0,62% |
| CI | 2 | 0,41% |
| Total | 486 | 100% |

Fonte: Relatório de Atividades da Universidade do Algarve 2018

Ainda merecedor de nota é o facto de apenas 164 voluntários (33,1%) terem participado de pelo menos uma atividade de voluntariado promovida pelo Grupo UAlg V+. O Grupo UAlg V+ colaborou com diversas instituições em acordos específicos e, desta forma, os voluntários participaram de diversas atividades pontuais e regulares (Tabela 5.5).

Tabela 8: Envolvimento do Grupo de Voluntariado UAlg V+ em atividades pontuais e regulares do ano de 2018.

| Tipo de Atividades | Número de atividades realizadas | Número de Voluntários que participaram das atividades no total | Número de horas de voluntariado para a execução das atividades |
|---------------------------|--|---|---|
| Pontuais | 32 | 37 | 760,5 horas |
| Regulares | 13 | 56 | 1405,5 horas |
| Total | 45 | 93 | 2166 horas |

Fonte: Relatório de Atividades da Universidade do Algarve 2018.

Observa-se na Tabela 8, que o número de horas dedicadas a ações voluntárias cresceu - quase que duplicou referente ao ano anterior, o que se revela um bom indicador para o ano em análise, visto que o ano de 2016 dedicaram mais horas que o ano de 2017.

O Grupo UAlg V+ também contribuiu para os objetivos da Agenda 2030 da ONU com várias participações em ações de voluntariado nas áreas ambientais e sociais. Na região do Algarve contribuiu para a reflorestação de áreas ardidas, remoção de espécie invasoras, para além da participação em campanhas solidárias. Assim, denota-se uma maior diversidade nas áreas de voluntariado promovidas pelo Grupo.

Observa-se a Tabela 9 referente ao Relatório de Atividades do ano de 2018 relativo aos indicadores de voluntários ativos do Grupo de Voluntariado UAlg V+. Denota-se uma perspetiva de crescimento relativamente à participação dos voluntários.

Tabela 9: Meta 2018 - Indicadores de voluntários ativos do Grupo de Voluntariado UAlg V+

| Indicadores | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Meta 2018 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| Número de voluntários ativos no UAlg V+ | | | | | |
| Total | 93 | 155 | 187 | 163 | 185 |
| Estudantes | 82 | 131 | 166 | 137 | 151 |
| Docentes | 10 | 22 | 18 | 22 | 28 |
| Não docentes | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 |

Fonte: Relatório de Atividades da Universidade do Algarve 2018.

A última observação relativamente à Tabela 9, é referente aos objetivos estratégicos de aumentar o impacto da Universidade do Algarve na sociedade/comunidade com a intenção de ampliar o número de voluntariados ativos, entretanto a meta para o ano de 2018 era de 185 voluntários, porém no Relatório de Atividades da Universidade do Algarve 2018, o número foi de 163 voluntários.

1.5. Análise documental do Grupo UAlg V+ no ano de 2019

À semelhança do anterior, o presente plano de atividades encontra-se enquadrado no plano estratégico 2017-2021 e contribui para a concretização do plano de ação previsto no n.º 2 do art.º 23º dos Estatutos da Universidade do Algarve - UAlg. Não existindo as condicionantes que se verificaram com o início de mandato em dezembro de 2017, com o Plano Estratégico a ser apresentado na reunião do Conselho Geral em março de 2018 e o Plano de Atividades em julho de 2018, pretende-se que os Planos de Atividades passem a ser apresentados na última reunião do Conselho Geral do ano precedente.

Em termos de estrutura, o Plano de Atividades de 2019 é idêntico ao anterior e subordina-se ao Plano Estratégico. Para cada um dos quatro vetores estratégicos (Ensino, Investigação e Transferência, Comunidade e Governança) é retomado o objetivo fixado no

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Plano Estratégico, seguido da densificação das respetivas cinco iniciativas estratégicas, igualmente estabelecidas no plano. Assim, o documento conclui com a apresentação das metas para o ano de 2019 em um conjunto selecionado de indicadores, agrupados por vetor estratégico, cuja análise global permitirá avaliar a concretização dos respetivos objetivos estratégicos associados, os quais estão na origem de todo o processo, constituindo guias para a ação. Em muitos casos, as metas foram construídas em articulação com as Unidades Orgânicas, com os Serviços, Unidades Funcionais e Gabinetes. As metas fixadas para 2019 poderão ser alvo de revisão após conhecimento dos valores finais para 2018.

Na Tabela 10 observa-se a meta traçada para 2019 referente aos indicadores de voluntários ativos do Grupo de Voluntariado UAlg V+ retirados do Plano de Atividades do ano de 2019:

Tabela 10: Meta 2019 - Indicadores de voluntários ativos do pelo Grupo de Voluntariado UAlg V+

| Objetivo Estratégico | Indicadores | 2016 | 2017 | 2018 | Meta 2019 |
|---|---|-------------|-------------|-------------|------------------|
| | Número de voluntários ativos no UAlg V+ | | | | |
| Aumentar o impacto da Universidade na Sociedade | Total | 155 | 118 | 163 | 196 |
| | Estudantes | 131 | 106 | 137 | 160 |
| | Docentes | 22 | 10 | 22 | 30 |
| | Não docentes | 2 | 2 | 4 | 6 |

Fonte: Plano de atividade da Universidade do Algarve 2019.

O Relatório de Atividades do ano de 2019, não foi publicado a tempo da finalização deste estudo; porém, futuramente considera-se que se pode continuar com as observações dos números de voluntários, das atividades desenvolvidas e outras observações ao longo dos anos em um artigo ou informativo para ser publicado e enviado ao Grupo.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

A tabela 11 abaixo mostra a situação do número de voluntários inscritos e ativos desde do surgimento do Grupo UAlg V+ no ano de 2015 até o ano de 2019.

Tabela 11: Voluntários inscritos no Grupo de Voluntariado UAlg V+ classificados por ano e estatuto: ativos e inativos

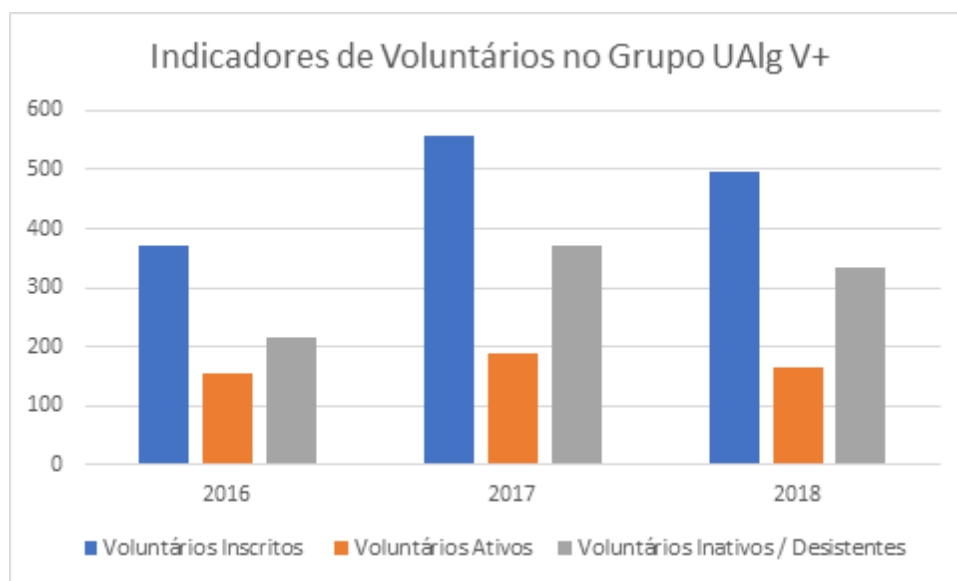
| Ano | Voluntários Inscritos | Voluntários Ativos | Voluntários Inativos |
|------------|------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| 2015 | 138 | 93 | 45 |
| 2016 | 371 | 155 | 216 |
| 2017 | 558 | 187 | 371 |
| 2018 | 496 | 163 | 333 |
| 2019 | - | 196 (meta) | - |

Fonte: Plano de atividade da Universidade do Algarve 2019.

Na observação que se faz da Tabela 11 sobre a meta do ano de 2019, os objetivos estratégicos de aumentar o impacto da Universidade do Algarve na sociedade/comunidade espelha-se na intenção de ampliar o número de voluntários ativos para mais 33 voluntários. E como foi dito anteriormente, o Relatório de Atividades do ano de 2019 não foi publicado até a conclusão dessa dissertação, pelo que não temos como confirmar estes dados com a meta. Contudo, o Gráfico 1 mostra o número de voluntários do grupo UAlg V+ distribuídos pela sua situação de atividade ou inatividade.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Gráfico 1: Indicadores de voluntários no Grupo UAlg V+



Fonte: Plano de Atividades da UAlg de 2019.

Com os dados acima apresentados, percebe-se que o número de voluntários cresceu entre a criação do grupo no ano de 2015 até o ano de 2017, porém houve uma pequena queda no número de inscritos em 2018. Só no ano de 2016 observou-se um aumento de 233 inscritos, no ano de 2017 apenas 187 a mais de inscritos, e no ano de 2018 houve uma redução de 62. Por outro lado, o número de inativos teve seu pico em 2017, porém no ano seguinte diminuiu. Referente ao número de horas que os voluntários realizaram atividades de voluntariado pelo Grupo, o ano de 2016 foram 1900 horas, no ano de 2017, 1153 horas e nos anos de 2018, 2166 horas, percebendo assim que o Grupo anualmente tem fomentado mais atividades e os voluntários tem participado mais das atividades.

Observa-se que a tendência dos voluntários ativos para se manterem, revelando consolidação e manutenção das atividades. Assim, o caminho do Grupo é de manter-se e solidificar no próximo período.

2. Análise dos dados referentes aos questionários realizados aos voluntários UAlg V+

O questionário foi um dos instrumentos de pesquisa escolhido para auscultar a população alvo desta investigação neste caso os voluntários do Grupo UAlg V+. Inicialmente foi definido que o objeto de investigação seriam os voluntários inativos e desistentes do Grupo UAlg V+, contudo, tal não foi possível devido a questões relacionadas com a falta de disponibilidade dos mesmos para as respostas, entre outros impedimentos. No entanto, procedeu-se à ampliação da aplicação do questionário a voluntários ativos, uma vez que inicialmente já havia sido preparado para esse efeito.

Desta forma, os dados que serão analisados correspondem a uma totalidade de 41 inquiridos, em que apenas 1 se recusou a responder ao questionário em sua totalidade, pelo que foi retirado da análise que se segue ($n = 40$). Assim, embora à data, a população alvo possível a inquirir totalizava 496 voluntários do Grupo UAlg V+, destes 266 inscritos só no ano de 2018, apenas 164 são voluntários ativos, a amostra conseguida foi de 41 voluntários, ou seja, 8,26% do total da população alvo. Serão sobre estes que a presente análise irá incidir.

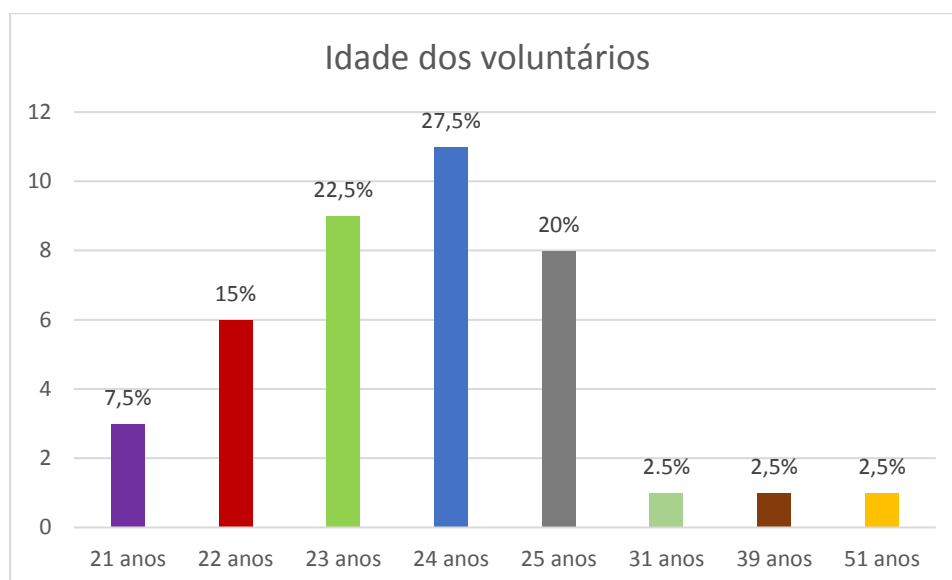
2.1 Características sociodemográficas e académicas dos voluntários

Os participantes são, maioritariamente, do sexo feminino (65%; sexo masculino = 35%), o que vai ao encontro das estatísticas nacionais referentes ao voluntariado (i.e., INE, 2011) que aponta a presença de mais mulheres (57,3%) do que homens (42,7%) em Portugal. Assim, este estudo não difere muito da margem dos dados oficiais do país.

Relativamente à distribuição por idade, os inquiridos situam-se entre os 21 aos 51 anos de idade. No entanto, a faixa etária com mais incidência está compreendida entre os 23 aos 25 anos de idade. De salientar que a média de idades dos inqueridos voluntários corresponde a 24,68 anos ($DP = 5,20$). Contudo, quando retiramos os valores limite (i.e., não levando em

conta as idades que apareciam apenas com 2,5%, a média das idades desce para 23,41 anos ($DP = 1,24$).

Gráfico 2: Idade dos voluntários



Quanto ao estado civil dos voluntários, importa salientar que a maioria são solteiros (97,5%) e uma minoria são casados / união estável (2,5%). Isso pode ser justificado pela sua faixa etária (i.e., maioritariamente entre os 21 e os 25 anos; 92,5% da amostra dos inqueridos), pois nessa idade ainda estão a completar os estudos de nível superior e a construir um futuro académico, profissional e pessoal, adiando muitas vezes o familiar. Ao nível do número de filhos, a grande maioria dos inquiridos (95%) respondeu que não tinha filhos, tendo apenas um respondido afirmativamente (5%) e indicado ter 2 filhos. Estes dados vão ao encontro do atrás indicado, ou seja, estamos perante uma amostra de jovens em idade escolar e a construir um futuro, cujos papéis associados à criação da sua própria família ainda não estão presentes.

Em relação à situação perante a atividade remunerada/emprego, a maioria indicou ser estudante (80%), sem qualquer experiência com o mundo laboral, pois encontravam-se ainda a cumprir o tempo regular de escolaridade do Ensino Superior. Entretanto, os que responderam

que trabalhavam a tempo inteiro e a tempo parcial somam 17,5% dos inqueridos e apenas 2,5% está desempregado(a) ou à procura de trabalho.

No que se refere à religiosidade dos voluntários, foi inserida uma questão aberta não obrigatória. A grande maioria respondeu a esta pergunta (apenas 13 participantes se abstiveram, 28,3%), indicando como religião a católica/cristã (90,9%), seguindo-se de ateus (9,1%). Estes dados estão em conformidade com o INE (2011), que apontou ser a religião católica a predominante em Portugal (i.e., ultrapassa os sete milhões de portugueses), estando assim em primeiro lugar.

Relativamente à escolaridade dos voluntários inquiridos, a maioria indicou encontrar-se em curso de licenciatura (85%), seguindo-se de curso de mestrado (10%) e doutoramento (2,5%). Apenas um participante indicou outro (2,5%). Tendo em consideração que o Grupo UAlg V+, para além dos estudantes, é constituído também por funcionários docentes e não docentes da Universidade, ter sido dada a resposta outro nível escolar pode dever-se a esta situação.

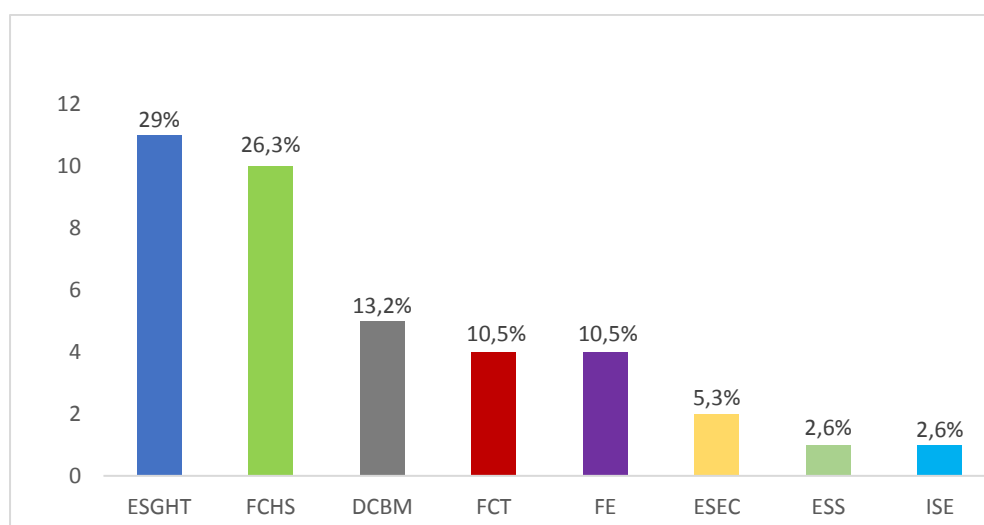
No que se refere ao curso que os voluntários frequentam, Psicologia foi o que obteve mais respostas ($f = 9$) e Gestão ($f = 7$), o que se pode dizer é que esses alunos que frequentam esses cursos estarem mais sensíveis para responderem a este tipo de perguntas, nomeadamente as escalas psicométricas e a outros tipos de investigação. Os cursos de Ciências Biomédicas/Medicina eram a formação frequentada por 5 voluntários e o curso de Educação Social teve uma tímida frequência de apenas 2 voluntários a responder ao questionário (Tabela 12).

Tabela 12: Curso dos voluntários participantes que responderam ao questionário.

| Curso | Participantes |
|-------------------------------|----------------------|
| Psicologia | 9 |
| Gestão | 7 |
| Ciências Biomédicas/Medicina | 5 |
| Biologia | 3 |
| Economia | 2 |
| Educação Social | 2 |
| Hotelaria | 2 |
| Turismo | 2 |
| Património Cultural | 1 |
| Enfermagem | 1 |
| Biologia Marinha | 1 |
| Saúde Pública | 1 |
| Finanças Empresarial | 1 |
| Desenvolvimento e Comunicação | 1 |
| Engenharia Alimentar | 1 |
| Outro | 1 |
| Total | 40 |

É também importante mencionar sobre as unidades orgânicas oriundas dos voluntários. Como o Gráfico 3 mostra, a ESGHT é a que apresenta maior número de voluntários participantes (29%), seguindo-se da FCHS (26,3%) e do DCBM (13,2%). Esta distribuição não está em concordância com a Tabela 12, pois o curso de Psicologia ao qual apresenta mais alunos a realizarem trabalhos voluntários pertencente a FCHS.

Gráfico 3: Unidades orgânicas dos voluntários.



2.2. Caracterização do envolvimento em atividades de voluntariado

2.2.1. Situação de voluntariado antes do Grupo UAlg V+

No que se refere à situação de voluntariado antes da entrada no Grupo UAlg V+, os dados encontrados mostram que os inquiridos, na sua maioria, nunca tinham contactado com este tipo de participação comunitária (i.e., voluntariado) antes da inscrição no grupo (52,5%). Contudo, 47,5% indicaram já se terem envolvido na prática de voluntariado antes de entrarem para o Grupo (Gráfico 4).

Gráfico 4: Experiência de voluntariado antes de se inscrever no Grupo UAlg V+

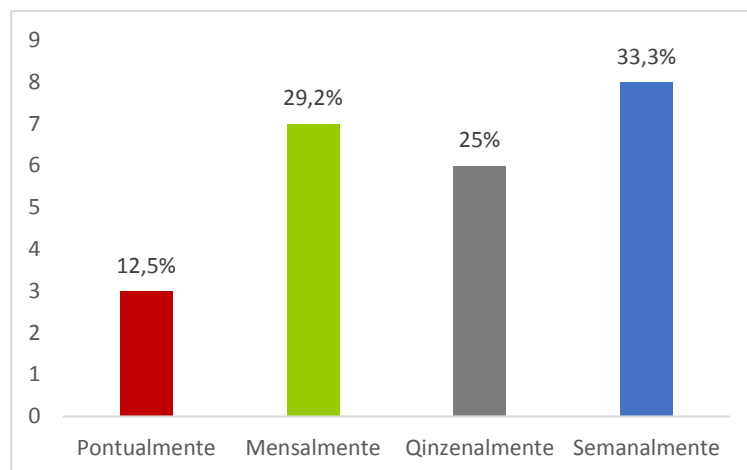


Assim, aqueles que tinham alguma experiência em voluntariado (47,5%) antes de entrar para o Grupo respondiam as seguintes perguntas referentes as atividades de voluntariado que desenvolviam nas entidades. Esses voluntários identificaram que realizam trabalho voluntário no Banco Alimentar contra a Fome, representando 46% e o em segundo lugar fico a *Refood* com 29%. Outras instituições que juntas somaram 25%, nomeadamente são a Liga Portuguesa contra o Cancro e Animais de Rua. No que refere à Liga Portuguesa contra o Cancro (LPCC), salienta-se que, muito embora em 2016 essa atividade não esteja devidamente destacada, o Grupo UAlg V+ foi o responsável pela coordenação da atividade “Um Dia pela Vida UAlg”, que decorreu no *Campus* da Penha e que consistiu num dia de convívio e angariação de fundos a favor da causa, caminhando-se assim 17 horas contínuas. Esta atividade sensibilizou a comunidade (académica e não só), pelo que levou à criação de um núcleo regional da LPCC na UAlg.

Solicitou-se ainda informação do número de horas que os indivíduos dedicavam por semana ao voluntariado, 54% indicaram duas horas do seu tempo semanal, em contrapartida, 8% reportaram que gastaram até 7 horas do seu tempo neste tipo de colaboração ($M = 2.9$, $DP = 1,60$). Concomitante, pediu-se aos participantes que indicassem há quanto tempo permaneciam nas instituições, 62,5% responderam que períodos até doze meses e os outros 37,5% indicaram períodos até 96 meses ($M = 15.8$, $DP = 20.78$). Quanto à regularidade na realização do voluntariado, 33,3% dos inquiridos revelou uma frequência *semanal* de

voluntariado. No Gráfico 5 apresenta-se a distribuição da periodicidade. Como não houve respostas para *diariamente*, esta foi suprida do gráfico.

Gráfico 5: Periodicidade de voluntariado nas instituições



As duas questões seguintes exploram sobre a possibilidade de ter um familiar voluntário e qual a sua área de atuação: 62% indicaram ter um membro na família que realizava trabalho voluntário, atuando 47,6% na área de solidariedade e ajuda humanitária, seguindo-se a área ação social com aproximadamente 43%. Deste modo, observa-se que os familiares dos voluntários realizam as suas atividades, basicamente na área social.

Relativamente à possibilidade de formação em voluntariado, a esmagadora maioria dos inquiridos (85%) referiu que, ao longo de seu exercício como voluntário não tiveram nenhuma formação em voluntariado. Os que indicaram ter algum tipo de formação perfizeram apenas 15%.

Quanto à última pergunta desta primeira parte do questionário – “Em que medida considera que o seu voluntariado pode ser importante e promover mudança na sua comunidade?” – considera-se que é um questionamento pertinente para saber se os participantes conseguiam fazer uma reflexão sobre a importância do trabalho de voluntariado que desempenham. Nobre (2009), diz que a sociedade civil durante a segunda metade do século XX teve a vontade de querer ser parte ativa ou mesmo determinante para a resolução dos problemas

que atingem a humanidade. Pois, o voluntariado pode ser uma peça importante para a contribuição na construção de uma sociedade mais igualitária e um mundo melhor. E, sendo o voluntário uma parte ativa para a resolução dos problemas da sociedade, será que conseguiram identificar a importância do seu trabalho? A totalidade das respostas dadas (100%) foram de concordância, pelo que o trabalho que realizavam para a comunidade é avaliado como importante, porém em graus diferentes (Gráfico 6).

Gráfico 6: Importância do trabalho de voluntariado para promover mudança na comunidade



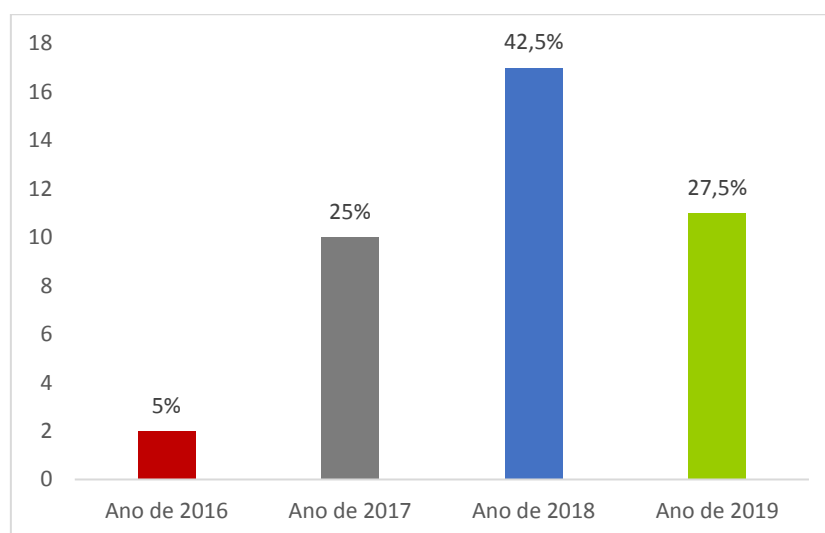
Desta forma, este questionamento teve tanto sentido para os dados obtidos na população geral dos inquiridos do Grupo UAlg V+, pois conseguiram identificar o quanto o voluntariado é importante tanto para quem pratica quanto para quem recebe, e assim torna-se notável que a participação cívica através do voluntariado pode auxiliar na transformação social.

2.2.2 Situação de envolvimento em voluntariado no Grupo UAlg V+

No que diz respeito à situação do voluntariado no Grupo UAlg V+, realizaram-se questões sobre a inscrição no grupo e tempo. Na observação dos dados foi decidido fazer-se

uma substituição das respostas dadas em meses e anos por apenas anos, uma vez que as respostas se mostraram variadas e problemáticas para a elaboração de um gráfico e até mesmo de uma leitura. Assim, o ano de 2018, obteve 42% das respostas ficando em primeiro lugar, salientando que a adesão ao Grupo se deu recentemente. Uma observação a ter-se em consideração diz respeito ao resultado das respostas dadas ao mês mais frequente, que foi o de abril com 20% das respostas, sendo os seis primeiros meses do ano civil os que mais pontuaram, com 65% das respostas dadas e, relativamente do ano letivo, os dois semestres mostraram-se equilibrados com 50% para todas as respostas.

Gráfico 7: Quando é que se inscreveu no Grupo UAlg V+?

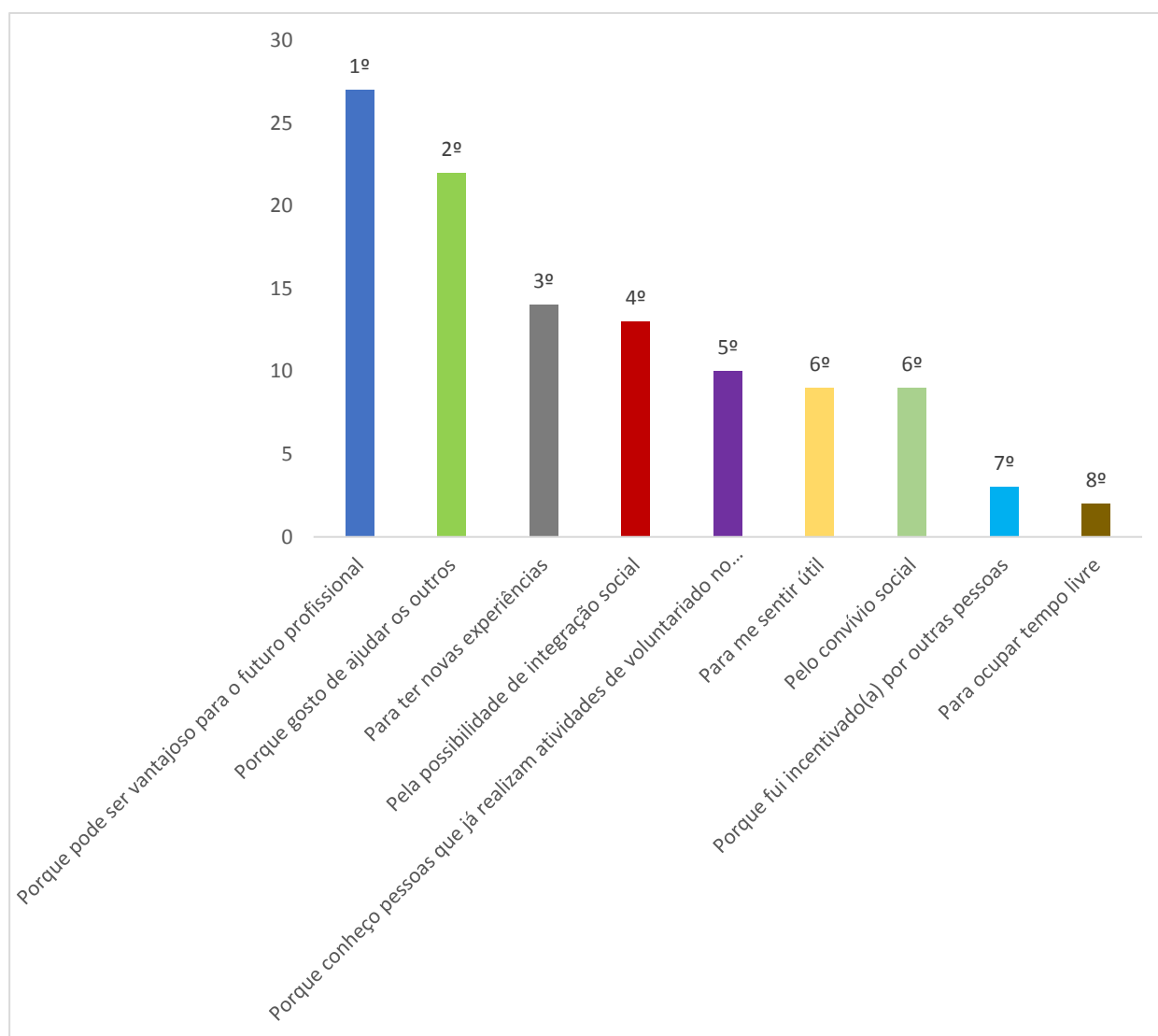


A pergunta seguinte diz respeito à razão / motivo para ter realizado a inscrição no Grupo de Voluntariado UAlg V+. Nas dez respostas que poderiam ser seleccionadas, apenas uma não teve pontuação (i.e., outros). Foi dada a possibilidade ao participante de seleccionar várias respostas possíveis. Desta forma, em primeiro lugar ficou a categoria *porque pode ser vantajoso para o meu futuro profissional* (25%), segundo *porque gosto de ajudar os outros* (20%) e em terceiro *para ter novas experiências* (13%). Assim, reforça o capítulo sobre o voluntário universitário, ao qual diz que o trabalho voluntariado pode ser uma experiência para o mundo

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

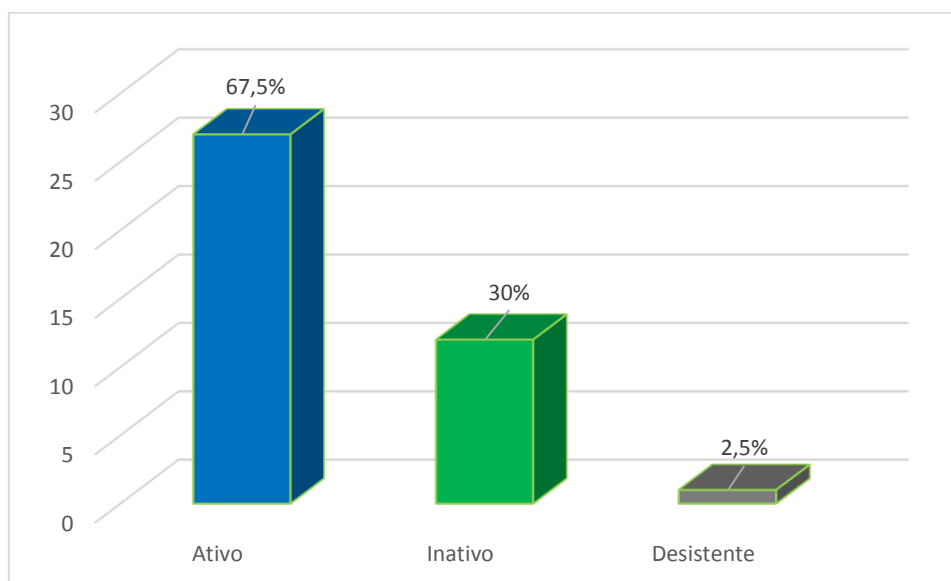
laboral do indivíduo. O Gráfico 8 mostra as pontuações obtidas pelas diversas razões para a inscrição no grupo.

Gráfico 8: Quais as razões da sua inscrição no Grupo UAlg V+?



A última questão é referente ao estatuto que o inquirido tem frente ao grupo de voluntariado UAlg V+. Os dados revelaram que mais de 67% dos voluntários eram ativos e apenas 30% são inativos, como observa-se o Gráfico 9 abaixo.

Gráfico 9: Qual o seu estatuto atual no Grupo UAlg V+?



Quanto à frequência na participação nas reuniões/encontros, a maioria indicou *algumas vezes* com 40% e em último lugar foi sempre com 5%, sendo que os que nunca assistiram a uma reunião eram 30%. Neste sentido, denota-se que a participação nas iniciativas de monitorização do grupo não é muito elevada.

No que se refere ao nível de importância atribuído pelos inquiridos face ao voluntariado nos seus projetos, nomeadamente, de vida pessoal, social e profissional/carreira, denota-se que o posicionamento apresenta diferentes consoante o domínio. Quanto à resposta sobre a vida pessoal, 77,5% responderam que consideram o voluntariado *muito importante* e os que acham *importante* somam 22%, as respostas *nada importante* e *pouco importante* não tiveram respostas (Gráfico 10).

Gráfico 10: Nível de importância do voluntariado no projeto de vida pessoal



Ao nível da vida social, os inquiridos em sua grande maioria (82,5%) afirmaram ser *muito importante* e *importante* (17,5%; Gráfico 11).

Gráfico 11: Nível de importância do voluntariado no projeto social

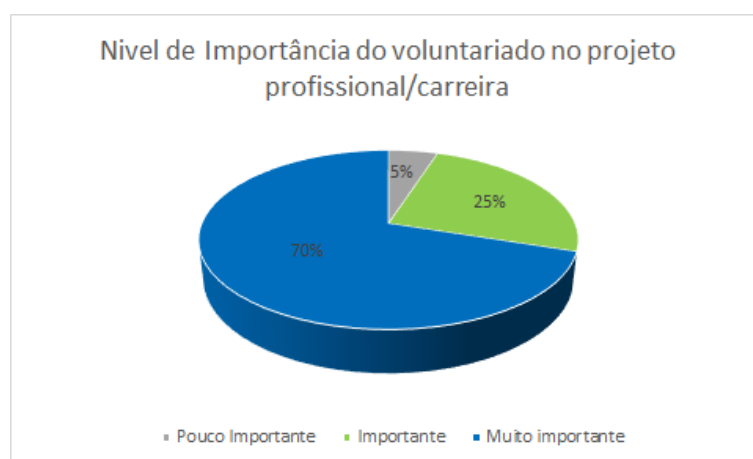


E por último, o nível de importância do voluntariado no projeto profissional / carreira, em que 70% dos inquiridos responderam que acham *muito importante*, 25% *importante* e 5% *pouco importante* (Gráfico 12).

Analisando as respostas apresentadas, a maior parte dos voluntários reconheceu que o voluntariado é *muito importante* e assim pode apresentar algum valor nas áreas sociais, pessoais

e profissionais, nomeadamente pelo seu valor estratégico/instrumental associado a situações de benefícios na obtenção de um emprego.

Gráfico 12: Nível de importância do voluntariado no projeto profissional/carreira



Em seguida, questionou-se o envolvimento em voluntariado no Grupo UAlg V+. No que diz respeito à prática do voluntariado, atualmente o voluntário tem à sua escolha diversos âmbitos de atuação e, é nesse sentido, que é importante perceber em que área e público-alvo o indivíduo se sente mais confortável para intervir, tendo em conta as suas aptidões, interesses pessoais e preferências. Assim, questionados acerca das áreas onde exerciam a sua atividade, o domínio da ação social (41%) foi o mais referido. As outras áreas também apresentaram participação, nomeadamente ambiente (23%), solidariedade e ajuda humanitária (18%), educação (4,7%), saúde (4,7%), direitos humanos (4,7%), e por fim cultura (2,3%). A área do desporto não foi selecionada. No que se refere ao público-alvo abrangido, a resposta que ocupou o primeiro lugar foi o grupo em situação de exclusão social (24%), e em segundo foi outros (18%), sem especificação da resposta. Os idosos (14%), as famílias carenciadas (10%), os jovens (14%), as pessoas com doenças graves/crónicas (8%), as mulheres (4%) e por fim, os migrantes (2%), também foram selecionados pelos participantes.

Relativamente às razões de inatividade ou desistência no Grupo UAlg V+, nesta parte responderam apenas os voluntários que não eram ativos. A primeira pergunta referia-se à saída

do grupo. O inquirido que saiu há mais tempo indicou 24 meses de afastamento do grupo, e o que saiu há menos tempo revelou 4 meses, sendo a média dos meses em torno de 9 meses de afastamento do grupo ($M = 9.7$, $DP = 5.76$). Quanto à forma de saída do grupo, 58% informaram que saíram de forma voluntária, por opção própria, e 42% saíram de forma involuntária, ou seja, o Grupo fez a classificação do “voluntário” como inativo. As razões assinaladas eram por (63%) nunca terem participado numa atividade, 13 % dos inquiridos revelaram que concluíram a licenciatura e não moravam em Faro, 13% tinha falta de disponibilidade, e os 11% alegaram que a instituição que realizava o voluntariado era desorganizada. Assim, na saída, seja voluntária ou involuntária, nenhum dos inquiridos (totalizando 100% das respostas) contactou com o representante do grupo da sua unidade orgânica. Questionados se alguma vez tinham participado em alguma atividade de voluntariado no grupo, 83% responderam que não e apenas 17% que sim. Inquiridos se alguma vez se haviam arrependido de se terem inscrito no grupo e todos responderam que não. Ainda sobre a evasão do grupo de voluntariado, 70% responderam que o próprio Grupo não poderia ter evitado a sua saída.

2.2.3. Envolvimento de voluntariado na atualidade

No que diz respeito ao envolvimento atual em voluntariado, perguntou-se aos inquiridos se atualmente eram voluntários noutra instituição e 83% responderam que não. Os 17% que responderam afirmativamente, a maioria realizava voluntariado no Banco Alimentar contra a Fome, e outros nas instituições Animais de Rua e a Liga Portuguesa Contra o Cancro. Estes estão entre 4 a 60 meses vinculados com trabalhos voluntários nas instituições, 23% dedicam-se à área de solidariedade e ajuda humanitária, com públicos-alvo como crianças, famílias carenciadas e grupos de exclusão social (53%).

2.2.4 Caracterização psicossocial do voluntariado

Como indicado na metodologia, este estudo recorreu a três escalas de avaliação psicométrica relativamente a componentes importantes do voluntariado, nomeadamente as funções motivacionais atendidas no seu envolvimento neste tipo de atividades, a satisfação com o voluntariado e o quanto o papel de voluntário se encontrava internalizado na identidade do próprio.

Assim, no que diz respeito às funções motivacionais (Tabela 13), denota-se que os resultados encontrados vão ao encontro da estrutura avançada pelos autores da escala original (Clary et al., 1995), observou-se que os Valores (i.e., permitirem a expressão dos valores humanitários, altruístas, solidários) são os que apresentam valores médios mais elevados ($M = 5.98$, $DP = 0.76$), seguindo-se da Experiência (i.e., potencialidade para aprender e ter experiências enriquecedoras com o voluntariado) ($M = 5.92$, $DP = 0.74$) e da Autoestima (i.e., sentir-se melhor consigo próprio, sentir-se útil pelo seu envolvimento) ($M = 5.84$, $DP = 0.92$).

Tabela 13: Níveis médios das funções motivacionais reportadas pelos voluntários.

| Funções Motivacionais | <i>Min</i> | <i>Max</i> | <i>M</i> | <i>DP</i> |
|------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------|------------------|
| Valores | 4.60 | 7.00 | 5.98 | 0.76 |
| Experiência | 4.60 | 7.00 | 5.92 | 0.74 |
| Social | 1.40 | 6.80 | 5.41 | 1.15 |
| Carreira | 2.00 | 7.00 | 5.79 | 1.01 |
| Proteção do ego | 2.80 | 7.00 | 5.49 | 1.14 |
| Autoestima | 3.20 | 7.00 | 5.84 | 0.92 |

Mas as funções motivacionais, presentes no estágio dos antecedentes que promovem o envolvimento no voluntariado, podem estar mais ou menos satisfeitas. Neste sentido, avaliou-se o nível de satisfação do voluntariado com a escala de Vecina e Chacón (2013). Os resultados (Tabela 14) indicam que, no global, os voluntários estão satisfeitos com a sua participação neste tipo de atividades ($M = 5.73$, $DP = 0.61$), sendo que revelam níveis mais elevados de satisfação

face às tarefas realizadas no âmbito do seu voluntariado ($M = 5.76$, $DP = 0.64$) e à congruência entre as suas motivações (ou seja, as funções motivacionais que impulsionaram o seu envolvimento inicial) e as características das atividades de voluntariado ($M = 5.75$, $DP = 0.67$). A componente da gestão e coordenação das atividades com e para o voluntário é a que revela níveis médios mais baixos ($M = 5.75$, $DP = 0.67$). Há que ter em conta que estes contextos de participação no voluntariado se caracterizam também por um certo nível de conflito e, sendo esta componente a mais interacional, é expectável que expresse essas “ambiguidades”.

Tabela 14: Níveis médios de satisfação com o voluntariado.

| Satisfação com o Voluntariado | <i>Min</i> | <i>Max</i> | <i>M</i> | <i>DP</i> |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------|------------------|
| Motivação | 4.17 | 7.00 | 5.75 | 0.67 |
| Gestão | 3.57 | 6.86 | 5.67 | 0.71 |
| Tarefas | 4.50 | 7.00 | 5.76 | 0.64 |
| Total | 4.16 | 6.81 | 5.73 | 0.61 |

No que se refere à internalização do papel de voluntário na identidade (Tabela 15) deste, os resultados mostram que existe um valor médio na banda superior ($M = 6.52$, $DP = 1.36$), assentes mais na internalização entre o papel e a identidade ($M = 6.85$, $DP = 1.53$) do que do reconhecimento público do exercício desta atividade ($M = 6.20$, $DP = 1.60$).

Tabela 15: Níveis médios da internalização do papel de voluntário na identidade.

| Internalização do Papel do voluntário na Identidade | Min | Max | M | DP |
|--|------------|------------|----------|-----------|
| Internalização na Identidade | 4.00 | 9.00 | 6.85 | 1.53 |
| Normais Sociais | 2.75 | 9.00 | 6.20 | 1.60 |
| Total | 4.19 | 9.00 | 6.52 | 1.36 |

Assim, nos estudos originais os autores (Callero *et. al.*, 1987) relevem que a internalização do papel na pessoa está mais fortemente relacionada ao voluntariado quando as normas sociais são baixas (a Tabela 15 mostra então o suporte para esta explicação), enquanto as normas sociais estão mais fortemente correlacionadas quando a internalização do papel na pessoa é baixa.

3. Análise das entrevistas realizadas aos voluntários do Grupo UAlg V+

Para terminar este capítulo da análise de dados, iremo-nos debruçar sobre as entrevistas realizadas para auscultação dos voluntários do Grupo UAlg V+. Inicialmente estava previsto realizarem-se entrevistas individuais presenciais, mas perante as dificuldades em articular os horários dos voluntários com o da entrevistadora, tal não foi possível. A solução encontrada foi o envio das perguntas por correio eletrónico (*e-mail*) e o preenchimento das respostas pelos próprios respondentes. Desta forma, também se assegurou que os participantes concordassem com as suas partilhas, contudo, tal como será refletido ao nível das limitações deste estudo, considera-se que poderá ter “empobrecido” as respostas, limitando a espontaneidade das partilhas realizadas.

Os participantes foram informados que o tempo médio de resposta às perguntas do guião estava estimado entre os 20 a 25 minutos e foi solicitado que registassem as suas partilhas no ficheiro em formato de texto digital (i.e., *Word*). Assim, os questionamentos foram enviados individualmente para os entrevistados através de correio eletrónico, e à medida que foram

respondidos, pediu-se-lhes que devolvessem ao investigador o ficheiro com as questões respondidas.

Esta recolha decorreu com recurso amostra intencional constituída por cinco participantes, cujos critérios de inclusão foram ser indivíduos voluntários inscritos e ativos no Grupo de Voluntariado UAlg V+. As cinco entrevistas foram então realizadas no mês de maio de 2019.

Depois de uma primeira leitura das entrevistas, tornou-se necessário codificá-las para em seguida classificar, agregar as perceções e opiniões dos inquiridos sobre os temas indicados e, por fim, proceder a uma análise dos discursos dos entrevistados,. As partilhas realizadas pelos participantes serão analisadas segundo quatro categorias construídas a partir dos objetivos e indicadores traçados através das perguntas aos cinco entrevistados.

Começa-se pela Categoria 1, ao qual estrutura as perceções e opiniões dos entrevistados sobre o tema do voluntariado referente a sete indicadores: (1) experiência de voluntariado antes de entrar para o Grupo UAlg V+; (2) importância do voluntariado na vida atual; (3) ser voluntário; (4) o voluntariado em minha vida; (5) como as pessoas me veem como voluntário; (6) quando não consigo fazer voluntariado; e (7) futuros como voluntário. Já a Categoria 2 é explanada no capítulo sobre a experiência de voluntariado no Grupo de Voluntariado UAlg V+.

3.1. Perfil dos Voluntários UAlg V+ Entrevistados

O perfil da amostra dos entrevistados dos voluntários do Grupo UAlg V+ era composta da seguinte forma:

Tabela 16: Perfil da amostra dos entrevistados

| Entrevistado | Sexo | Idade | Categoria universitária |
|---------------------|-------------|--------------|--------------------------------|
| E1 | Feminino | 50 | Ex-membro do Grupo UAlg V+ |
| E2 | Feminino | 39 | Funcionária |
| E3 | Masculino | 23 | Estudante |
| E4 | Feminino | 21 | Estudante |
| E5 | Masculino | 21 | Estudante |

No que se refere ao perfil sociodemográfico dos entrevistados que compõem a amostra em estudo, a maioria (60%) era do sexo feminino (i.e., sexo masculino 40%). No momento da entrevista, os inquiridos tinham idades compreendidas entre 21 e 50 anos ($M = 30.80$, $DP = 13.12$), e pode ser considerado enquanto aspeto enriquecedor, pois permitiu ter acesso a uma maior variedade de experiências dos indivíduos na área do voluntariado.

No que se refere ao estado civil, 3 são solteiros e 2 casados. Desta forma, os dois que informaram serem casados tem apenas um filho, os solteiros responderam que não ter filhos.

A respeito da religiosidade dos entrevistados, 3 são católicos, 1 agnóstico, e 1 absteve-se responder. Quanto ao grau académico, 2 dos entrevistados estão a frequentar um curso de licenciatura, 1 está no mestrado, 1 já concluiu o mestrado e 1 possui doutoramento. No que se refere ao curso frequentado, 3 estão a cursar psicologia e 1 já concluiu o curso de psicologia, e um se absteve. Foi solicitado que indicassem, caso se aplicasse, o ano do curso que frequentam na universidade: 3 estão no 2º ano, um mencionou estar no 4º e 2 voluntários abstiveram-se. Para concluir, em relação à situação perante a atividade remunerada / emprego, 3 responderam que são estudantes e 2 trabalham a tempo inteiro.

3.2. A experiência de voluntariado dos entrevistados

No Indicador 1.1, referente à experiência de voluntariado, não foi usado o enxerto das entrevistas apenas analisado as respostas dadas, como se pode observar no Quadro 4. Na categoria I do Indicador 1, nomeadamente no que concerne a experiência em voluntariado, os entrevistados E1, E2, E3, E4 e E5 indicaram que, antes de entrarem para o Grupo UAlg V+, já tinham vivido experiências de voluntariado. Percebe-se existir aqui uma continuidade de atividades de voluntariado, com recurso ao Grupo de Voluntariado UAlg V+, sendo as experiências anteriores dos voluntários em ONGs. Denota-se aqui uma elevada heterogeneidade nas experiências dos voluntários, indicando que quem mais participa é quem mais continua a participar.

Quadro 4: Análise da categoria “o tema do voluntariado - Experiência de voluntariado”.

| Categoria 1 | Indicador 1.1 Perceções e opiniões relativas: | Conteúdo do discurso dos entrevistados |
|-------------------------------|--|---|
| O tema do voluntariado | Experiência de voluntariado | <p>E1: Fazia Voluntariado no Banco Alimentar contra a Fome antes de entrar para o grupo.</p> <p>E2: Fazia voluntariado antes de entrar no grupo, quando estava no grupo e fora grupo faz voluntariado, porém na área e com o público-alvo ao qual se identifica.</p> <p>E3: Faz voluntariado em uma associação chamada <i>Rotary</i> há mais de sete anos.</p> <p>E4: Fazia voluntariado antes de entrar para o grupo numa instituição para ajudar famílias carenciadas.</p> <p>E5: Fazia voluntariado desde pequeno, pois era um escuteiro, porém para valer começou aos 17 anos em um teatro ao qual ajudava quando havia espetáculos, porém fazia trabalhos pontuais no Banco Alimentar contra a Fome, Animais de Rua dentre outras.</p> |

No Indicador 1.2, referente à importância do voluntariado para a vida atual do indivíduo, recorreu-se a enxertos dos discursos dos entrevistados (Quadro 5). Todos os entrevistados (E1,

E2, E3, E4 e E5) responderam de forma diferente como cada um observa/enquadra o tema do voluntariado na sua vida. Porém, foram unânimes em dizer que se sentem bem em realizar atividades de voluntariado e que este tipo de envolvimento suscita sentimentos e autoavaliações muito positivas, face ao que, enquanto voluntários ganham. Esta premissa vai ao encontro do preconizado pela teoria de Omoto e Snyder (i.e., a teoria funcionalista de motivação para o voluntariado), quando defende que existem ganhos e satisfações pessoais (intrínsecas) que os voluntários sentem e reconhecem, pelo seu envolvimento, principalmente quando a longo prazo, neste tipo de atividades.

Quadro 5: Análise da categoria “o tema do voluntariado: importância do voluntariado para vida atual do indivíduo”.

| Categoria 1 | Indicador 1.2 Perceções e opiniões relativas: | Conteúdo do discurso dos entrevistados Enxertos das entrevistas |
|-------------------------------|--|--|
| O tema do voluntariado | Importância do voluntariado para a vida atual do indivíduo | <p>E1: É importante <i>porque ajudamos a quem precisa, sentimos vivo e observamos o mundo a nossa volta.</i></p> <p>E2: É importante <i>porque faz todo o sentido fazer voluntariado pois, nos ensinar e nos enriquecer, e permite-nos conhecer acerca do outro e de nós mesmos.</i></p> <p>E3: É importante <i>pois é uma forma de sentir que eu contribuo para a sociedade, e para além de fazer o meu dever, o voluntariado, já é uma prática essencial em meu dia-a-dia.</i></p> <p>E4: É importante <i>porque é algo gratificante, ocupa grande parte do meu tempo livre, deixa-me de coração cheio e com vontade de fazer mais.</i></p> <p>E5: É importante <i>por se tornar uma fonte de conhecimento, satisfação e autorrealização, é uma experiência benéfico para mim, para a instituição e para o público-alvo que eu trabalho.</i></p> |

No Indicador 1.3, referente sobre ser-se voluntário, foram usados enxertos dos discursos dos entrevistados. Nesse indicador foi utilizado uma questão presente na teoria do *Role-Person*

Merger (RPM), principalmente no que se refere à internalização e ao “benefício total” da realização do papel de voluntário na sua identidade e na sua vida (fator da identidade). Como o Quadro 6 mostra, todos os entrevistados responderam face à forma como cada um considera ser-se voluntário. O E1 diz que o voluntário tem de ajudar os outros; o E2 diz que o voluntário tem de *estar disponível para o outro*; já o E3 sente-se orgulhoso em ser voluntário; o E5 diz que no exercício do voluntariado tem *novas experiências e novas aprendizagens*; e por fim o E4 afirma que ser voluntário *é ajudar*. Neste sentido, encontramos desde características mais autocentradas (e.g., aprender e desenvolver as suas competências) até às mais heterocentradas (e.g., ajudar os outros). Os estudos sobre o voluntariado apontam esta dualidade, que está tão presente que, inclusivamente, quando internacionalmente os investigadores tentaram explicar e definir o fenómeno do voluntariado, recorreram a esta classificação dicotómica para o seu enquadramento (e.g., Frisch & Gerrard, 1981; Yubero & Larrañaga, 2002).

Quadro 6: Análise da categoria “o tema do voluntariado: ser voluntário”.

| Categoria 1 | Indicador 1.3 Perceções e opiniões relativas: | Conteúdo do discurso dos entrevistados Enxertos das entrevistas |
|-------------------------------|--|--|
| O tema do voluntariado | Sobre ser voluntário: | <p>E1: Ser voluntário <i>é ajudar os outros</i>.</p> <p>E2: Ser voluntário <i>é estar disponível para o outro, ser empático</i>.</p> <p>E3: Ser voluntário <i>é um orgulho</i>.</p> <p>E4: Ser voluntário <i>é ajudar</i>.</p> <p>E5: Ser voluntário <i>é uma porta aberta a novas experiências, novas aprendizagens, é um dom que damos ao mundo</i>.</p> |

No Indicador 1.4, que foca o voluntariado na vida dos entrevistados, foram usados enxertos dos discursos dos entrevistados. Na continuação do anteriormente explicado, também aqui se recorreu a uma componente da teoria RPM, no que se refere à presença e ao impacto percebido pelo indivíduo face ao voluntariado na sua vida. Esta questão remete também

para uma internalização do papel de voluntariado, como se pode analisar mais adiante (fator da identidade: Quadro 7).

Quadro 7: Análise da categoria “o tema do voluntariado: voluntariado em minha vida”.

| Categoria 1 | Indicador 1.4 Perceções e opiniões relativas: | Conteúdo do discurso dos entrevistados Enxertos das entrevistas |
|-------------------------------|--|--|
| O tema do voluntariado | Voluntariado na minha vida | <p>E1: O voluntariado em minha vida é <i>sentir-me que estou viva</i>.</p> <p>E2: O voluntariado em minha vida é <i>aprendizagem</i></p> <p>E3: O voluntariado em minha vida é <i>imprescindível</i>.</p> <p>E4: O voluntariado em minha vida é <i>uma parte extremamente importante e faz de mim a pessoa que sou hoje, é a minha identidade</i>.</p> <p>E5: O voluntariado em minha vida é <i>o sentimento de estar completo, integrado numa sociedade progressiva e evoluída</i>.</p> |

No Indicador 1.4, nomeadamente no que concerne ao voluntariado na vida do indivíduo, todos os entrevistados responderam de forma como cada uma vivência e experiência intrinsecamente o voluntariado na sua vida. As respostas do E1, E3, E4 e E5 dizem que voluntariado na vida deles é: *sentir-me viva, é imprescindível, é a minha identidade, sentimento de estar completo*, respetivamente, assim essas respostas exprimem sensações de bem-estar quando esses indivíduos praticam o voluntariado. Este é um dos “ingredientes” apontado pela literatura (e.g., Clary & Snyder, 1999; Snyder & Omoto, 2009), como estando presente nas características utilizadas pelos voluntários para descreverem esta experiência internalizada, ou seja, este estado na identidade.

O E2 indica que o voluntariado é *uma aprendizagem* como se essa prática fosse um exercício constante para a vida. Como mencionado anteriormente, esta é uma das funções motivacionais que pode ser satisfeita pelo envolvimento em atividades de voluntariado (Clary et al., 1995, 1998), nomeadamente em voluntários jovens como é o caso desta amostra.

No Indicador 1.5, refere como as pessoas “me veem como voluntário”, foram usados enxertos dos discursos dos entrevistados. Na continuação do atrás explicado, recorreu-se a uma premissa da teoria RPM face ao reconhecimento externo face a esta atividade (fator da norma social).

Quadro 8: Análise da categoria “o tema do voluntariado: como as pessoas me veem como voluntário”.

| Categoria 1 | Indicador 1.5 Perceções e opiniões relativas: | Conteúdo do discurso dos entrevistados Enxertos das entrevistas |
|-------------------------------|---|--|
| O tema do voluntariado | As pessoas me veem como voluntário; | <p>E1: Elas me veem como voluntário porque <i>sabem que eu gosto de ajudar as pessoas.</i></p> <p>E2: Elas me veem como voluntário porque <i>estou sempre lá quando é necessário.</i></p> <p>E3: Elas me veem como voluntário porque <i>tenho atitude de ajudar os outros em meu dia-a-dia.</i></p> <p>E4: Elas me veem como voluntário porque <i>entrego-me 100% sempre que tenho um projeto de voluntariado e não espero pelo reconhecimento.</i></p> <p>E5: Elas me veem como voluntário porque <i>faz parte da minha vida e daquilo que sou, é a minha identidade.</i></p> |

No Indicador 1.5, nomeadamente no que concerne à forma como as pessoas, as comunidades veem a pessoa como voluntário, todos os entrevistados responderam, por um lado, com recurso a indicadores comportamentais e atitudinais, ou seja, validando comportamentos da pessoa face ao que é esperado face a um voluntário (e.g., “*estou sempre lá quando é necessário*”, E2). Por outro lado, reconhecendo aspetos internalizados ao nível da identidade, que deverão estar de tal forma consolidados e robustos, que são identificáveis por aqueles que nos rodeiam.

No Indicador 1.6, referente quando não consigo fazer voluntariado, foram usados enxertos dos discursos dos entrevistados. Nesse indicador foi utilizado componente do modelo RPM (fator da identidade), nomeadamente no que refere ao compromisso e ao impacto de um fracasso na sua identidade. Como se pode observar no Quadro 9, todos os relatos vão ao

encontro de uma experiência de fracasso, de insucesso por não se envolver (ou cumprir) em atividades de voluntariado. Este indicador remete-nos para uma consolidação deste papel ao nível da identidade, tanto que não fazer é “fracassar no ser”, implicando para o próprio frustrações, tais como as normalmente experienciadas perante uma necessidade psicológica não satisfeita.

Quadro 9: Análise da categoria “o tema do voluntariado: quando não consigo fazer voluntariado”.

| Categoria 1 | Indicador 1.6 Perceções e opiniões relativas: | Conteúdo do discurso dos entrevistados Enxertos das entrevistas |
|-------------------------------|---|--|
| O tema do voluntariado | Quando não consigo fazer voluntariado | <p>E1: Quando não consigo fazer voluntariado sinto que <i>estou a falhar comigo mesma.</i></p> <p>E2: Quando não consigo fazer voluntariado sinto que <i>não pude ser útil a alguém ou a algo para qual poderia ter feito a diferença.</i></p> <p>E3: Quando não consigo fazer voluntariado sinto que <i>falhei para com a sociedade.</i></p> <p>E4: Quando não consigo fazer voluntariado sinto que <i>me falta algo e que tenho tempo a mais.</i></p> <p>E5: Quando não consigo fazer voluntariado sinto que <i>não estou a aproveitar o meu tempo na sua plenitude.</i></p> |

No Indicador 1.7, referente ao futuro como voluntário, foram usados enxertos dos discursos dos entrevistados. Observa-se abaixo a análise do Indicador 1.7:

Quadro 10: Análise da categoria “o tema do voluntariado: futuro como voluntário”.

| Categoria 1 | Indicador 1.7 Perceções e opiniões relativas: | Conteúdo do discurso dos entrevistados Enxertos das entrevistas |
|-------------------------------|--|---|
| O tema do voluntariado | Futuro como voluntário | <p>E1: No futuro <i>continuarei a ser voluntário.</i></p> <p>E2: No futuro <i>gostaria de continuar a fazer voluntariado.</i></p> <p>E3: No futuro <i>obviamente que gostaria de continuar a ajudar os outros.</i></p> <p>E4: No futuro <i>pretendo continuar nas mesmas instituições onde faço voluntariado atualmente até finalizar a licenciatura, porém irei fazer sempre voluntariado aonde quer que eu vá.</i></p> <p>E5: No futuro <i>pretendo continuar a realizar voluntariado, embora tenha a noção que o ritmo de vida e a situação profissional possa dificultar a prática de voluntariado, porém tentarei fazer o possível nem que seja em um ritmo menor.</i></p> |

No Indicador 1.7, nomeadamente no que concerne sobre o futuro desses indivíduos no voluntariado, todos os entrevistados responderam de forma positiva. Houve uma convergência nas respostas dadas e uma palavra em sua essência estava lá implícita em todos os argumentos: *continuar*. Apesar dessa palavra aparecer em todas as respostas, os entrevistados desenvolveram seus pensamentos, uns pouco mais outros menos. Assim, todos têm desejo de continuar a fazer voluntariado, uns mesmo que a vida profissional possa dificultar um pouco essa prática e outros aonde quer que possam estar irá sempre realizar o voluntariado. Esta motivação para continuar, ou intenção de permanência, que pode ser observada no modelo da internalização do papel de voluntário na identidade (RPM; Callero et al., 1987), é o melhor indicador de que este papel está consolidadamente internalizado na identidade de quem o pratica. Este é um excelente preditor, de acordo com os estudos nesta área (e.g. Clary et al., 1998; Dávila & Chacón, 2004), do compromisso e da intenção de permanência.

3.3. A experiência de voluntariado no Grupo de Voluntariado UAlg V+

No que se refere à Categoria 2, a qual estrutura as percepções e opiniões dos entrevistados sobre o Grupo de Voluntariado UAlg V+, será analisada com recurso três indicadores: (1) primeiro contato com o Grupo; (2) qual foi o interesse em fazer parte do Grupo; e (3) a mensagem deixada para o Grupo UAlg V+.

No Indicador 2.1, que diz respeito ao primeiro contato com o Grupo de Voluntariado UAlg V+, foram usados enxertos dos discursos dos entrevistados.

Quadro 11: Análise da categoria “Grupo de Voluntariado UAlg V+: primeiro contato com o Grupo”.

| Categoria 2 | Indicador 2.1 Percepções e opiniões relativas: | Conteúdo do discurso dos entrevistados Enxertos das entrevistas |
|--------------------------------------|---|--|
| Grupo de Voluntariado UAlg V+ | Primeiro contato com o grupo; | <p>E1: O primeiro contato foi <i>com a coordenadora geral do Grupo UAlg V+</i>.</p> <p>E2: O primeiro contato foi <i>com a coordenadora geral do Grupo UAlg V+</i>.</p> <p>E3: O primeiro contato <i>foi com a coordenadora geral do Grupo UAlg V+</i>.</p> <p>E4: O primeiro contato foi <i>com a convide de colegas de curso que iam a uma reunião do grupo</i>.</p> <p>E5: O primeiro contato foi <i>através da associação que fazia voluntariado e até hoje faço voluntariado</i>.</p> |

No Indicador 2.1, que aborda o primeiro contato com o Grupo UAlg V+, os entrevistados E1, E2 e E3 indicaram ter com a coordenadora geral do Grupo UAlg V+. O E4 mencionou ter sido através de amigos que já participavam do grupo; e o E5 revela que, quando estava a colaborar numa associação na qual fazia (e ainda faz) voluntariado, o Grupo UAlg V+ através de algum(s) membro(s) foi a esta associação (ao qual tem parceira com o grupo) realizar uma atividade, e a partir desse momento decidiu participar do Grupo. Vemos aqui que a

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

componente relacional (i.e., contacto e acesso direto) é muito importante na divulgação e no contacto com o grupo UAlg V+.

O Indicador 2.2, referente ao interesse em fazer parte do Grupo de voluntariado UAlg V+, foram usados enxertos dos discursos dos entrevistados. As partilhas efetuadas pelos entrevistados remetem ou para uma continuidade na ação de voluntariado, enquadrada agora no contexto da Instituição de Ensino Superior na qual estudam, mas também para uma contribuição para essa instituição, revelando que também o papel de estudante da UAlg se encontra internalizado.

Quadro 12: Análise da categoria “Grupo de Voluntariado UAlg V+: interesse em fazer parte do Grupo”.

| Categoria 2 | Indicador 2.2 Perceções e opiniões relativas: | Conteúdo do discurso dos entrevistados Enxertos das entrevistas |
|--------------------------------------|--|--|
| Grupo de Voluntariado UAlg V+ | Interesse em fazer parte do Grupo; | E1: O interesse surge <i>em conversa com a coordenadora geral do Grupo UAlg V+</i> . E2: O interesse surge <i>por sempre gostar de fazer voluntariado</i> . E3: O interesse surge <i>porque há muitos anos realizo voluntariado e achei que seria uma boa oportunidade de fazer voluntariado pela universidade e de acrescentar alguns pontos para a minha candidatura para o mestrado e ainda realizar voluntariado em minha área</i> . E4: O interesse surge <i>à medida que posso ter acesso a vários tipos de voluntariado, possibilidade de formação e informação sobre o voluntariado</i> . E5: O interesse surge <i>desde pequeno e a possibilidade de fazer parte de um grupo de voluntariado que me permitisse encontrar locais e causas onde pretendo ajudar foi o que mais me cativou, pois era um forma de contribuir tanto para o crescimento da minha universidade como para as minhas atitudes como cidadão participativo e responsável</i> . |

No Indicador 3, referente a eventuais mensagens que gostariam de deixar ao Grupo de Voluntariado UAlg V+, observa-se que todos os entrevistados responderam de forma positiva,

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

revelando satisfação e intenção em continuar no Grupo. Os entrevistados, em geral, agradecem e reconhecem o bom trabalho do Grupo UAlg V+, e no geral dão incentivo para que o Grupo siga à frente nas atividades de voluntariado da região. Estas partilhas são compatíveis com fortes indicadores de integração e satisfação com a organização ao qual monitora as atividades de voluntariado, um domínio muito importante para a manutenção deste tipo de atividades na vida de quem as pratica.

Quadro 13: Análise da categoria “Grupo de Voluntariado UAlg V+: mensagem para o Grupo”.

| Categoria 2 | Indicador 3 Perceções e opiniões relativas: | Conteúdo do discurso dos entrevistados Enxertos das entrevistas |
|--------------------------------------|--|---|
| Grupo de Voluntariado UAlg V+ | Mensagem para o Grupo UAlg V+ | <p>E1: A mensagem que deixo ao Grupo é <i>continuem em frente pois o caminho é esse com muita força e um sorriso sempre.</i></p> <p>E2: A mensagem que deixo ao Grupo é <i>de dizer obrigada por existirem e que fazem um trabalho fantástico e diferenciado na área do voluntariado.</i></p> <p>E3: A mensagem que deixo ao Grupo é <i>um agradecimento pela experiência incrível que me proporcionaram e uma palavra de força, pois ainda existe muito trabalho a realizar.</i></p> <p>E4: A mensagem que deixo ao Grupo é <i>que ele foi o ponto de partida para mim nesta aventura na área do voluntariado, sinto-me sempre apoiada e acompanhada.</i></p> <p>E5: A mensagem que deixo ao Grupo é <i>que fazer voluntariado é algo incrível, seja em situações pontuais ou situações recorrentes, todos temos algo a contribuir, não se trata de uma obrigação, mas sim de uma ferramenta que temos para mudar o mundo.</i></p> |

Capítulo IV - Discussão dos Resultados

Após a apresentação e análise dos resultados (i.e., análise documental, questionários e entrevistas) no capítulo anterior, importa agora discuti-los e elaborar uma visão mais integradora e reflexiva das principais conclusões encontradas.

Como mencionado ao longo deste trabalho, pretendeu-se realizar uma investigação com recursos diversificados, ao fenómeno do voluntariado, mais concretamente ao estudo deste processo de envolvimento e participação cívica e comunitária no contexto universitário, a saber no Grupo de Voluntariado UAlg V+ da Universidade do Algarve. Importava explorar e conhecer as perceções e as experiências que encaminharam, mantiveram e alimentam o envolvimento da comunidade académica neste tipo de participação. Assim, obtiveram-se diferentes conjuntos de informações, consoante a “lente de análise” utilizada. Encontraram-se alguns dados que importam agora discutir à luz do enquadramento e de investigações nacionais e internacionais.

a) Características Sociodemográficas dos Voluntários

De um modo geral, os inquiridos são do sexo feminino, o que vai encontro de alguns estudos realizados na área. Por exemplo, Mesch, Rooney, Steinberg, e Denton (2006), Einolf e Chambré (2011) e Bandeira e Barbedo (2015), destacaram ser mais as mulheres do que os homens que realiza voluntariado, bem como apresentam participações mais numerosas, no que diz respeito às horas disponibilizadas e praticadas. Outras investigações (e.g., Chapman & Morley, 1999; Rokach & Wanklyn, 2009) também referem um maior envolvimento e motivação das mulheres no exercício do voluntariado. Contudo, torna-se necessário ter em conta que as diferenças entre os sexos não devem ser generalizadas, uma vez que a intenção de praticar voluntariado é, geralmente, avaliada, considerando uma série de aspetos. Por exemplo, as mulheres participam mais ativamente em algumas áreas, como é o caso da prestação de cuidados médicos e visitas a doentes em domicílio, assim como a participação na organização de atividades de angariação (Ribaric, Dadic & Nad, 2014). Mas algumas investigações têm

encontrado (e.g., Musick e Wilson, 2008), que é mais comum serem os homens participarem em atividades voluntárias nas áreas do desporto e da recreação, remetendo para organizações educacionais, religiosas, e de serviços humanos.

Embora se registre uma maior probabilidade das mulheres se envolverem em atividades de voluntariado em algumas regiões (e.g., América do Norte), existem estudos que não revelam diferenças significativas (e.g., Europa) entre os homens e as mulheres, uma vez que o facto de serem as mulheres as que mais se voluntariam nuns países, noutros ocorre a situação contrária, havendo assim, no geral, um equilíbrio (Europa) (e.g., Wilson, 2000). As causas para esta variação de padrão entre países não são claras, sendo que, entre voluntários, homens e mulheres contribuem com o mesmo número de horas (Hodgkinson & Weitzman, 1996, citados por Wilson, 2000).

Outra característica sociodemográfica importante relaciona-se com a idade dos participantes. Como mencionado ao longo deste trabalho, a maioria dos participantes apresentava idades compatíveis com a frequência numa instituição de ensino superior (i.e., idade entre os 21 e 25 anos). As pessoas de diferentes idades e gerações têm perspetivas diferentes sobre a vida, o que pode mudar a sua atitude para com voluntariado. As investigações têm demonstrado que, muito embora a taxa de voluntariado tende a decrescer durante a transição da adolescência para a idade adulta, quando a estrutura das atividades relacionadas com a escola dá lugar a preocupações com o seu futuro profissional e carreira, bem como ao assumir de uma identidade comunitária, volta a emergir, estando o seu auge previsto para a idade média (Wilson, 2000). A exceção para esse padrão é o voluntariado de alto risco, que atrai pessoas, principalmente jovens, distorcendo o perfil para uma maior concentração em camadas mais jovens (Thompson, 1993a; Wiltfang & McAdam, 1991, citados por Wilson, 2000).

No caso desta investigação, a grande maioria dos voluntários era solteiro(a) ou em união de facto/casados, o que é expectável tendo em conta a sua idade e estatuto na universidade (e.g., estudantes). Os estudos também têm indicado que são as pessoas casadas as mais prováveis de se voluntariarem, embora os indivíduos solteiros e sem filhos, se voluntariem mais horas (Sundeen, 1990, citado por Wilson, 2000). As investigações também revelam que, nos casais,

se um deles se voluntaria, as hipóteses do outro o fazer também são mais elevadas (Freeman, 1997; Thompson, 1993b, citados por Wilson, 2000), assim sendo que, se um dos cônjuges se voluntaria, o mais provável é que seja a mulher (Wuthnow, 1995, citado por Wilson, 2000).

b) A Experiência do Voluntariado para o Voluntário

Como mencionado no capítulo da problemática, primeiramente pretendeu-se conhecer as experiências de voluntariado dos participantes do Grupo UAlg V+. Todos apresentaram algum tipo de experiência de voluntariado, que podia já ter tido início antes da sua entrada para o Grupo, servindo também de impulsionador na sua integração, mas também enquanto objetivo pessoal que, através do Grupo, teve a oportunidade de ganhar voz e se concretiza (e.g., “... *a possibilidade de ter um grupo de voluntariado que me permitisse encontrar locais e causas onde pretendo ajudar foi o que mais me cativou, pois era uma forma de eu contribuir tanto para o crescimento da minha universidade como para o crescimento das minhas atitudes com cidadão participativo e responsável*” Excerto da entrevista do E5). De facto, este resultado reforça todos os investimentos que o Grupo de Voluntariado tem vindo a realizar na captação, formação e monitorização de voluntários, pois quando tudo funciona bem e os voluntários se integram nas experiências e nas atividades promovidas pelo Grupo, existe transformação individual, organizacional e comunitária.

Os resultados obtidos revelam que os voluntários percebem que o papel do voluntariado está enraizado na sua personalidade, mais do que das normas sociais (dimensão de como os outros me veem como sendo voluntário). Porém, não está tão internalizado na identidade do papel voluntários como se julgava, pois, os indivíduos que responderam ao questionário são voluntários jovens e universitários, as horas semanais dedicadas ao trabalho de voluntariado é baixa (média de duas horas) e os voluntário podem usar o voluntariado como estratégia para ingressar no mercado de trabalho, assim não é totalmente entisico, ou seja, é estratégico com um propósito externo para a alcançar o objetivo.

Diversas visões (e sobre) da vida emergem do envolvimento em voluntariado, o que se encontra bem expresso nas funções motivacionais satisfeitas neste Grupo de Voluntários. O que

os impulsiona? Segundo as funções motivacionais avaliadas, em primeiro lugar os *Valores*, que destaca a importância do voluntariado permitir a expressão de preocupações altruístas e humanitárias para com os outros (e.g., Clary et al., 1998; Martins, 2013). Seguiu-se a *Experiência*, ou seja, o potencial do envolvimento para permitir que o voluntário aceda a novas aprendizagens, conhecimentos e experiências que possibilitarão o exercício do conhecimento e de capacidades muitas vezes com fortes relações às aprendizagens formais (contexto do ensino, neste caso, universitário). A *Autoestima* foi a terceira função cuja média foi mais elevada, revelando que, para além de fazer o bem e aprender, é também importante para o voluntário sentir-se bem com as ações que pratica, uma vez se sentirá útil, mais autoconfiante e mais satisfeito consigo próprio (*idem*). A *Carreira* vem a seguir, antes da *Proteção do Ego* e da *Social*, revelando que os voluntários tentam aceder a novas portas, novos caminhos (quicá) profissionais conforme participam nas ações, e esta situação é mais válida quanto maior a concertação entre a área de formação que frequentam e a(s) área(s) de voluntariado em que participa(m).

Ao longo do percurso (revelados pelos voluntários), eles integram-se, internalizam o papel do voluntariado passa a ser parte integrante e fundamental nas suas vidas (Callero, *et. al.*, 1987). As experiências descritas pelos entrevistados revelam a internalização percebida do papel do voluntariado na pessoa (*Role-Person Merger*), porém mais fortemente associada a um histórico de ajuda do que das normas sociais. Este resultado revela que os contextos sociais, e o apoio que podem proporcionar, é de fato muito importante para que todo o processo de internalização, e de manutenção desta, permaneça. Assim, fazer parte do Grupo UAlg V+ pode-se apresentar como uma forma pertinente de manutenção do sentimento de que ser-se voluntário é um dos papéis de vida importantes na revelação da sua identidade pessoal (Callero, *et. al.*, 1987). Gostaríamos também de salientar a importância que a continuidade tem no cimentar do compromisso e do comprometimento do voluntário com a ação/causa na qual se dedica, pelo que a sua pertença a um grupo organizado pode trazer mais valias na mediação da sua dedicação.

Contudo, também há espaço para outro tipo de reconhecimento face ao voluntariado, nomeadamente para o seu projeto pessoal, social e profissional. Esta sua perspetiva também se

relaciona com a idade específica dos voluntários deste estudo, pelo que tal seria de esperar. O desempenho do voluntariado, para além de ser impulsionado por outras razões mais solidárias e humanitárias, também teria uma função mais estratégica e/ou instrumental associada à carreira dos jovens. O voluntariado, localizando-se nas *margens* do trabalho remunerado (Alaguero, 2004) pode-se apresentar como um contexto importante para o desenvolvimento e implementação de um percurso profissional, quer porque permite que os jovens voluntários enriqueçam e evoluam ao nível de suas competências, podendo assim eles explorarem mais o mundo. Dessa forma, os voluntários desenvolveram experiências e competências em atividades de voluntariado sendo de grande utilidade para a construção de uma carreira profissional. É algo esperado, tendo em consideração inclusive a idade e as preocupações de vida que assolam estes jovens, nomeadamente no que diz respeito à entrada no mercado de trabalho e a um enriquecimento de CV (através, muitas vezes de iniciativas deste tipo e da valorização das denominadas competências transversais) (Martins, 2013).

Torna-se importante também destacar que, todas as atividades que as pessoas realizam e desenvolvem nos diferentes domínios da vida, inclusive o voluntariado, são críticas no processo de *design* e de construção da própria vida (Savickas et al., 2009). Através do seu envolvimento nestas atividades, começam a aprender mais sobre si (e.g., capacidades e interesses que preferem exercitar), construindo-se e reconstruindo-se neste processo, quer ao nível individual quer na sua expressão para o mundo que a rodeia (Martins, 2013). Nesta continuação, como têm a oportunidade, através do voluntariado de interagir com outras pessoas, alargam os seus conhecimentos e conexões, o que se pode tornar crucial em momentos futuros da sua vida profissional.

Mas, a visão dos jovens relativamente ao seu envolvimento em voluntariado vai muito mais além desta perspetiva mais instrumental: os voluntários entendem que o trabalho de voluntariado que desenvolvem é importante para promover uma mudança na comunidade, pois esse trabalho tem um valor significativo, quer para si quer para os contextos e comunidades com quem colaboram. E isto encontra-se tão significativo no excerto do entrevistado E5 “*Fazer voluntariado é algo incrível, seja em situações pontuais ou situações recorrentes, todos temos*

algo a contribuir, não se trata de uma obrigação, mas sim de uma ferramenta que temos para mudar o mundo”.

Os voluntários são impulsionados por diversas razões, umas mais autocentradas e outras mais heterocentradas, mas à semelhança de qualquer pessoa, procuram neste seu envolvimento sentirem-se pessoas mais “completas” e “complexas” (Martins, 2013).

c) O Voluntariado no Grupo UAlg V+

Em relação ao grau de satisfação dos voluntários inscritos com o Grupo UAlg V+, os voluntários estão muito satisfeitos com o Grupo, fazem votos que o grupo permaneça e cresça ao longo do tempo, mostrando assim a sua importância no meio académico. Incentivam a continuação e o investimento ao nível da realização de atividades de voluntariado para ajudar a comunidade e para proporcionar aos seus estudantes experiências decisivas futuramente, quer enquanto profissionais, quer (acima de tudo) como pessoas. Mais ainda, reforçam que esta é uma oportunidade que surge, quando outras resvalam, pois os jovens que até o momento da entrada para o ensino superior não tiveram contato com a atividade de voluntariado, têm agora essa oferta à sua disposição

Assim, todas as informações recolhidas sustentam e incentivam a continuidade do trabalho desenvolvido pelo Grupo UAlg V. Importa ainda salientar que, do ponto de vista organizacional, este tipo de serviços fomenta e alimenta fortes relações com a comunidade envolvente, enriquecendo cultural e relacionalmente o “património” da Instituição de Ensino Superior. Uma prova deste enriquecimento são os protocolos e os acordos estabelecidos, bem como o funcionamento da sua rede de parceiros.

O Grupo UAlg V+ não tem muito tempo de existência. A própria análise documental permite identificar e registar o progresso realizada ao longo destes 4 anos de existência, desde ao número de inscrições, horas realizadas, voluntários ativos, rede de parcerias, certificados e formações. Contudo, como os dados mostram, há ainda um longo caminho a percorrer no que se refere ao envolvimento e monitorização do voluntariado dentro da Universidade. As suas estratégias precisam de ser revistas ou potenciadas, mas isso são reflexões para outros estudos.

Substanciando, para terminar, salienta-se que com base na discussão dos resultados apresentados consideram-se que os objetivos traçados para este estudo foram alcançados. Fomos um pouco ousados quando utilizamos pela primeira vez em língua portuguesa a introdução da escala de Callero *et al.*, 1987, mas é um contributo que esperamos continuar em futuras investigações. Para além disso, ter-se estudado o voluntariado no contexto universitário, com a heterogeneidade de métodos de recolha de modo a elevar uma caracterização alargada e significativa experiencialmente, é algo que parece ser de revelo para o trabalho desenvolvido pelo educador social. Pois, esse tem um diálogo próximo a membros da comunidade e tem a função de desenvolver junto com esses indivíduos, meios para facilitar a descoberta de novos caminhos e alternativas para os problemas sociais. Desta forma, o educador social atua como um agente de transformação social ao qual permite uma evolução no comportamento social. E essa evolução pode ser refletida através de fomentação de atividades de voluntariado capaz de reduzir as desigualdades criando verdadeiros sentimentos de uma cidadania participativa que é a ferramenta capaz de promover uma transformação significativa e profunda na sociedade para que este individuo torne-se autor de sua própria história.

Conclusão

A presente investigação pretendeu centrar-se numa reflexão acerca: das experiências e das perceções que os voluntários tem relativamente ao funcionamento e monitorização do Grupo UAlg V+; das funções motivacionais e do impacto ao nível da identidade do papel voluntário no desempenho que as atividades de voluntariado tem nos estudantes universitários que nelas participam; da importância atribuída ao estudante universitário que o voluntariado tem para o projeto pessoal, social e profissional; e de auscultar os estudantes universitários em que medida o trabalho voluntários que realizam pode ser importante na promoção de mudança na comunidade.

Desta forma, são mencionadas as principais conclusões do estudo atual. A estruturação destas considerações finais organiza-se em função dos objetivos específicos planeados, procurando destacar as contribuições geradas neste estudo.

Inicialmente, o trabalho estrear-se com o enquadramento teórico do tema central, o Voluntariado, realizando um “ponto de situação” e uma contextualização do que se consideram ser os principais aspetos associados ao fenómeno, desde o seu enquadramento ao nível do terceiro setor e seu papel no processo de construção de uma sociedade melhor; no contexto nacional e internacional, nomeadamente com dados estatísticos de grande credibilidade a nível internacional como a Eurobarómetro e Estudos de Valores Europeus, e a nível nacional com o Instituto Nacional de Estatística ao qual colocam Portugal numa tendência de voluntariado relativamente baixa; na legislação que o serve na história e que o orientou, ao qual define as bases e o enquadramento jurídico do voluntariado na europa e em Portugal; até às teorias psicossociais que nos ajudam na sua compreensão como é o caso da Teoria Funcionalista para realizar voluntariado e da Teoria da Internalização do Papel de Voluntário na Identidade; e por fim, contextualizou-se face ao caso de estudo deste trabalho, o Grupo de Voluntariado UAlg V+ que há quatro anos fomentou inúmeras atividades de voluntariado e parcerias com instituições/entidades na região do Algarve, teve mais de 1.500 voluntários inscritos desde seu nascimento, e as práticas desenvolvidas pelo Grupo UAlg V+ no âmbito do voluntariado tem

um elevado impacto na imagem do grupo entre a comunidade académica, pois estes valorizam as ações e projetos/atividades que visam ajudar as comunidades envolventes.

Através de uma abordagem mista procura-se justificar a metodologia de investigação, assente em uma análise documental, a qual incidiu, por um lado, sobre o Plano e Relatório de Atividades da Universidade do Algarve, e Relatórios do Grupo UAlg V+ que enquadram ações de execução e objetivos estratégicos; um questionário, previamente desenhado e testado, cujo objetivo se prende com a recolha das perceções sobre o envolvimento com o voluntariado no Grupo UAlg V+; e, finalmente uma entrevista, igualmente planeada e validada que, por seu turno, focaliza as conceções da importância do voluntariado na vida do indivíduo dentro do Grupo UAlg V+. Assim, esses instrumentos permitiram que os participantes deste estudo se expressassem relativamente ao fenómeno do voluntariado, e a metodologia que por sua vez, se encontra dedicada a descrever, com rigor e minúcia, os métodos de análise que nortearam o trabalho de investigação e que teve em vista o cumprimento dos objetivos propostos e, desta forma pretendia-se compreender “Quais as perceções dos voluntários face ao seu trabalho desenvolvido?”, “Qual a importância percebida deste papel de vida para as suas esferas profissionais, pessoais e sociais?”. Deste modo, este estudo de caso perspetivou uma abordagem do exercício da prática de voluntariado em meio a uma amostra de estudantes, a partir do grupo de voluntariado universitário. Outro aspeto relevante dizia respeito a conhecer-se mais sobre o Grupo de Voluntariado da Universidade do Algarve, o UAlg V+, explorando as motivações dos voluntários (Clary *et al*, 1998), a relação dos voluntários com a organização e as tarefas (Vecina, Chacón & Sueiro, 2009) e a internalização do papel de voluntário na identidade do “eu” (Callero *et al*, 1987). Sendo assim, as propriedades psicométricas dos recursos utilizados, mostram ser adequadas como instrumentos de medida das variáveis deste estudo, e todas as três escalas demonstraram ter uma boa consistência interna. Da caracterização da amostra total dos estudantes universitário relativamente aos resultados das variáveis psicossociais do voluntariado para este estudo, nomeadamente as Funções Motivacionais verifica-se que os Valores, a Experiência e a Autoestima apresentam valores médios mais elevados, respetivamente; e nomeadamente em relação a Satisfação com o Voluntariado verifica-se níveis mais elevados de satisfação dos voluntários com a Motivação e a participação nas Tarefas

realizadas no âmbito do voluntariado do que na Gestão e coordenação das atividades; e por fim, o que se refere à internalização do papel de voluntário na identidade verifica-se valores médios superiores mais na internalização entre o papel e a identidade (*Role-person merger*) do que com o reconhecimento social no exercício da atividade de voluntariado.

No global, este trabalho valida e reforça a promoção do voluntariado quer numa perspetiva de desenvolvimento pessoal, quer organizacional, quer comunitário. O voluntariado tem potencial para ajudar estes diversos níveis e sistemas da nossa sociedade, repercutindo-se inclusive ao nível da própria cultura, a funcionarem melhor, mais eficazmente tendo em vista o objetivo central de um educador social que é o de promotor da inclusão social e a promoção do desenvolvimento e da satisfação/bem-estar de todos que os rodeiam. Assim, o educador social pode utilizar-se tanto do modelo da identidade do papel voluntário para compreender qual o processo de internalização, dos benefícios que voluntariado poderá promover (e.g., bem-estar, satisfação com a vida, integração social, entre outros), nas pessoas que o praticam, como pode “usar” voluntariado como uma ferramenta para a promoção, a intervenção e a interação e principalmente realizar uma transformação social. Dessa forma, esse profissional deve aprofundar os conhecimentos sobre o tema e refletir sobre os seus enviesamentos, pois o conhecimento das especificidades desta área é um elemento crucial para intervir com mais eficácia, de modo a contribuir para uma sociedade mais justa e solidária. O educador social tem uma relação privilegiada com a sociedade, pois enquanto profissional possui competências necessárias para a sensibilização, esclarecimento e o reconhecimento do valor do voluntariado pode trazer para a inclusão social.

Considerando que o voluntariado compõe uma parte relevante do trabalho produtivo para as muitas sociedades pode-se inferir que este fenómeno deve ser dado uma maior atenção. Ortiz (2013) inferi que o trabalho voluntário é essencial para o desenvolvimento de competências por representar experiências de vida e consentir que o indivíduo colabore de forma ativa e consciente na sociedade com independência e criatividade, obtendo e apropriando conhecimento e habilidades do voluntariado. Sendo esta a alma da democracia participativa e do início de uma mudança social.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Estudo como este contribuem potencialmente para a compreensão teórica do voluntariado e do papel dos voluntário universitário. Assim, um dos contributos de grande relevância deste estudo é o de ter se constituído como inédito em três referências: é o primeiro a ser realizado em voluntários portugueses, à data, onde se propôs e investigou o modelo da teoria da Identidade do Papel Voluntário (Callero *et al*, 1987); é o primeiro a utilizar com amostra do modelo da teoria, voluntários universitários; e por fim é o primeiro estudo de caso sobre o Grupo de Voluntariado da Universidade do Algarve, o UAlg V+.

Limitações e Futuras Linhas de Investigações

Em fase de termino desta investigação, pretende-se delinear algumas limitações encontradas ao longo deste estudo, assim como realizar algumas recomendações e sugestões para a estruturação e desenvolvimento de futuras investigações.

Começamos por assinalar que a amostra foi não-probabilística, assim não representa o universo e não permite generalizar os resultados obtidos, e os resultados dos dados recolhidos a partir dos questionários e entrevistas podem não corresponder, inteiramente, à realidade que se procura conhecer, considerando a tendência dos indivíduos para responder o que é politicamente e socialmente correto e aceito (i.e., desejabilidade social), principalmente em matérias do estudo em causa, o voluntariado. Contudo, pretendeu-se que a diversidade de estratégias de recolha e levantamento de dados permitisse colmatar esta situação, mas claro que não se pode descartar a sua existência.

A adesão dos voluntários para responderem aos questionário e as entrevistas revelou-se uma das maiores dificuldades neste estudo, sendo necessário que as entrevistas fossem realizadas através de correio eletrónico, o *e-mail* de modo a ter uma participação significativa, e as amostras mostram-se o fator de conveniência, isto quer dizer que a escolha dos participantes para os dois instrumentos de recolha de informações recaiu sobre critérios de acessibilidade e disponibilidade, o que não permite fazer afirmações generalizadas. Desta forma, o estudo apresentou dificuldades para que os voluntários respondessem aos instrumentos (daí dos quase 496 voluntários inscritos em 2018 apenas 40 participaram). Inicialmente acreditávamos que como Cyril Northcote Parkinson defendia, “O homem mais ocupado é o que tem mais tempo livre”. Contudo, encontrámos esta barreira que deve ser considerada e estimular a adoção de outras estratégias de resposta em futuras investigações.

Apesar, destas dificuldades foi possível inferir uma tendência de variação de opinião dos mais jovens aos mais velhos, assim recolhe-se a uma informação mais rica, e este estudo ter contribuído com informações relevantes sobre o voluntariado.

Como já foi referenciado, um dos desafios que o Grupo UAlg V+ (e outras instituições) enfrenta é a atração de novos voluntários e o envolvimento destes nas atividades do Grupo. Esta

evidência pode sugerir que a compreensão das motivações do voluntário poderá ajudar a recrutar voluntários mais eficientemente, pois, de acordo, com McCurley (2005), se as motivações individuais do voluntário forem conhecidas, as tarefas da equipa de voluntários podem ser estruturadas e promovidas. Assim, e no futuro, o papel e outro tipo de técnicas de *marketing* para recrutar voluntários devem ser exploradas.

Como recomendações para linhas de investigações futuras nesta mesma temática do voluntariado no Grupo UAlg V+ podem passar por explorar nomeadamente os estilos de vida, a personalidade e os valores, ou seja, outras componentes da vida dos voluntários que poderá ser determinante e determinada pelo envolvimento nestas formas de participação comunitária. Outra recomendação seria realizar-se um estudo longitudinal, durante um período de seis meses, dos entrevistados, para verificar se continuavam ativos no grupo, validando assim os estudos de Callero *et al.*, (1987), mas também alargando a período extrauniversidade, de modo a perceber em que medida as competências desenvolvidas e a experiência de voluntariado tiveram impacto noutras etapas da sua vida.

Noutra abordagem diferente, considera-se que também poderia ser relevante a realização de estudo comparativo com outras instituições de ensino superior e respetivos voluntários cuja manutenção e sustentabilidade também depende, em grande parte, da ação dos indivíduos que pertencem aos órgãos e, caso existissem diferenças significativas, poder-se-ia tentar perceber porque ocorrem e de que forma essa análise poderia contribuir para melhorar o desempenho das atividades do voluntariado nessas instituições.

Consideramos que este estudo é uma pequena contribuição para dar a conhecer aos académicos que este foi o primeiro estudo em língua portuguesa a utilizar o modelo da identidade do papel voluntário e que este pode ser aplicável a uma amostra, nomeadamente de voluntários de uma instituição de ensino superior, e talvez com outro tipo de amostra, respeitando a sua adequação.

Referências Bibliográficas

- Alaguero, Á. Z. (2003). *La ambivalencia social del nuevo voluntariado: estudio cualitativo del voluntariado social joven en Madrid*. Madrid: Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid.
- Almeida, L., & Santos, L. (2002). Vivências e rendimento académicos: A integração dos alunos na universidade. In A. Pouzada, L. Almeida, & R. Vasconcelos, *Contextos e dinâmicas da vida académica* (pp. 127-136). Guimarães: Universidade do Minho.
- Almeida, L., & Freire, T. (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilíbrios.
- Almond, Gabriel. & Verba, Sidney (1989 (1963)). The civic culture- political attitudes and democracy in five nations, Londres, Sage.
- Amado, J. (2000). A Técnica da Análise de Conteúdo. Referência 5, 53-63, disponível em <https://woc.uc.pt/fpce/person/ppinvestigador.do?idpessoa=10057>
- Anderson, T., Kanuka, H. (2003). e-Research, Methods, Strategies and Issues. USA: Person Education.
- Arias, G., & Tarzibachi, M. (2007). Repensando la pertinencia social de la Universidad: voluntariado, organizaciones sociales y comunidad. In G. Arias, *Participación e Innovación en Educación Superior. Para que el conocimiento nos sirva a todos* (43-55). Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación.
- Assembleia da República. Lei n.º 71/98 de 3 de novembro (1998). Lisboa: Assembleia da República. Disponível em: <http://dre.pt/pdf1sdip/1998/11/254A00/56945696.pdf>
- Assembleia da República. Decreto-lei n.º 168/93 de 11 de maio (1993). Lisboa. Disponível em: http://www.fct.pt/apoios/bolsas/docs/DL40_89.pdf

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Assembleia da República. Decreto-lei n.º 40/89 de 1 de fevereiro (1989). Lisboa. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/275053>

Assembleia da República. Decreto-lei n.º 389/99 de 30 de setembro (1999). Lisboa. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/667920>

Assembleia da República. Decreto-lei n.º 205/98 de 14 de junho (1998). Lisboa. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/484842>

Assembleia da República. Decreto-lei n.º 39/2017 de 04 de abril (2019). Lisboa. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/106824980>

Assembleia da República. Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2000 de 30 de março (2000). Lisboa. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/114848692>

Assembleia da República. Resolução da Assembleia da República n.º 7/99 de 19 de fevereiro (1999). Lisboa. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/158380>

Assembleia da República. Portaria n.º 686/93 de 22 de julho (1993). Lisboa. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/346732>

Assembleia da República. Portaria n.º 685/93 de 22 de julho (1993). Lisboa. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/346731>

Azevedo, S. (2011). Técnicos Superiores de Educação Social. Necessidade e pertinência de um estatuto profissional. Porto: Fronteira do caos Editores.

Baker, M. J. (2005). Administração de marketing. Rio de Janeiro: Elsevier.

Bandeira, A. M., Barbedo, P. (2015). O Voluntariado. Um recurso na sociedade portuguesa. Congresso Internacional de Contabilidade e Auditoria. Coimbra.

- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo* (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trans.). Lisboa: Edições 70. (Obra original publicada em 1977).
- Barreto, António (org.) (2000), A situação social em Portugal 1960-1999, vol. II, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais- ICS.
- Behling, O., & Law, K. (2000). *Translating questionnaires and other research instruments: Problems and solutions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Black, W. & Living, R. (2004). «Volunteerism as an occupation and its relationship to health and wellbeing». *The British Journal of Occupational Therapy*, 2005 (maio 2010), pp. 1-2.
- Bogdan, R. e Biklen, S. (2010). *Investigação Qualitativa em Educação: Uma Introdução à Teoria e aos Métodos*. Porto: Porto Editora.
- Borgonavi, F. (2008). «Doing well by doing good. The relationship between formal volunteering and self-reported health and happiness», *Social Science & Medicine* (1982), 66(11), pp. 2321-34.
- Brown, K., Hoyer, R. & Nicholson, M. (2012). «Self-Esteem, Self-Efficacy, and Social Connectedness as Mediators of the Relationship between volunteering and well-being». *Journal of social service research*, 38(4), pp.468-483.
- Bussell, H. e Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, Vol. 7 (3), pp. 244-257
- Callero, P. L., Howard, J. A., & Piliavin, J. A. (1987). Helping behavior as a role behavior: Disclosing social structure and history on the analysis of prosocial action. *Social Psychology Quarterly*, 50, 247-256.
- Capul, M. & Lemay, M. (2003). *Da educação à Intervenção Social*. Porto. 2ª ed. Porto Editora.

- Carlo, G., Okun, M. A., Knight, G. P., & de Guzman, M. R. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences*, 38(6), 1293-1305.
- Carneiro, Roberto. (2011). “Nota do Diretor”, Revista Migrações; 9, 9-11. Disponível em: https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/183863/AF_Migracoes_9_web_Corrigida.pdf/abf615dd-20be-4ea6-a010-0dfccc17594a. Acedido em 19 de abril de 2019.
- Carvalho, A. & Baptista I. (2004), Educação Social. Fundamentos e estratégias. Porto: Porto Editora. Citado por Maria Neves, 2010. (<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/55522/2/TESEMESMARIADELFINANEVES000125326.pdf>).
- Castilho, M.L.R.; Castilho, A.L. (2011). “A universidade e os Projetos Sociais: Projeto Rondon – Cooperação entre a Universidade e comunidade do Estado do Mato Grosso / MT” - 6º Seminário Educação e Trabalho. Disponível em: <http://flacso.redelivre.org.br/files/2012/07/237.pdf>
- Chapman, J. G., & Morley, R. (1999). Collegiate service learning: Motives underlying volunteerism and satisfaction with volunteer service. *Journal of Prevention and Intervention in the Community*, 18, 19-33.
- Cofferri, F.& Nogaro, A. (2010). Competências do pedagogo como educador social-promovendo o desenvolvimento psicossocial do ser humano. *Perspetiva*, Erechim. v.34, n.128, pp. 7-21. Acedido a Junho 11, 2011, in http://www.uricer.edu.br/new/site/pdfs/perspectiva/128_134.pdf.
- Consejería de Bienestar Social. (2006). *Plano de Voluntariado de Castilla-La Mancha, 1999-2002*(pp.1–65). Retrieved from <http://www.observatoritercersector.org/pdf/recerques/Plancastillalamancha.pdf>
- Clary, E., & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: the case of volunteerism. In M. S. Clark (Ed.), *Prosocial Behavior. Review of Personality and Social Psychology* (pp. 119–148). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Clary, E., Snyder, M. (2000). Why do people volunteer? Understanding volunteer motivations. *The Not-for-Profit CEO Monthly Letter*, 7, 3-5.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., & Stukas, A. A. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 74(6), 1516-1530. doi.org/10.1037%2F0022-3514.74.6.1516
- Cunha, José Marcos (2001), *População e espaço interurbano em Campinas*. Nepo: Unicamp.
- Eichsteller, G., & Holthoff, S. (2012). The Art of Being a Social Pedagogue: Developing Cultural Change in Children's Homes in Essex. *International Journal of Social Pedagogy*, 1(1), 30-45.
- Dávila, M.C.L. (2002). La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado. Universidad Complutense de Madrid.; Facultad de Psicología; Departamento de Psicología Social. Universidad Complutense de Madrid. Disponível em: <http://www.europeana.eu/portal/record/9200101/22F70A7D390744ED6E34BEE7CFFD-AC0D78A898B7.html>
- Davis Smith, J., Ellis, A., Howlett, S. e O'Brien, J. (2004). Volunteering for all? Exploring the link between volunteering and social exclusion. Londres. Institute for Volunteering Research.
- Declaração Universal do Voluntariado. (2001). Disponível em: <https://servicosocial.pt/wp-content/uploads/2015/08/PDF-Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-Voluntariado.pdf>
- Declaração Universal sobre o Voluntariado. (1990). Disponível em: <https://bolsadovoluntariado.pt/media/6473/onu-declaracao-universal-do-voluntariado.pdf>
- Delicado, A. (2002). *Caracterização do Voluntariado Social em Portugal*. Lisboa: Comissão Nacional para o Ano Internacional do Voluntariado.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2000). The discipline and practice of qualitative research. In. N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.). *Handbook of qualitative research* (Second Edition) (pp. 128). London: Sage Publications.

Diário da República. Regulamento n.º 899/2015. Diário da República n.º 250/2015, Série II de 23 de dezembro de 2015. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/72958197>

Diário da República n.º 246/2008, Série II de 22 de dezembro de 2008. Disponível em: https://ualg.pt/sites/ualg.pt/files/seccoes/gaq/estatutos_ualg_2008_publicacao_diario_da_republica.pdf

Dias, G. (2006). *Apoio psicológico a jovens do Ensino Superior: Métodos, técnicas e experiências* (1ª ed.). Lisboa: Edições ASA.

Díaz, A. (2006). Uma aproximação à pedagogia/educação social. In Revista Lusófona de educação, nº 7, 91-104. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/rle/n7/n7a06.pdf>

Einolf, Christopher. & Chambre, Susan M. (2011). Is volunteering work, prosocial behavior or leisure? An Empirical study. *International Journal of Nonprofit and voluntary sector Marketing*. Int. J. Nonprofit Volunt.Sect. Mark. 16: 298-310.

Esteves, Egeu Gómez. (2007). Sócio-trabalhador: uma identidade psicossocial em construção? Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/274707242_Socio-trabalhador_uma_identidade_psicossocial_em_costrucao

Eriksson, L., & Markström, A. M. (2004). Interpreting the concept of social pedagogy. In A. Gustavsson, H. E. Hermansson, & J. Hämäläinen (Eds.), *Perspectives and theory in social pedagogy* (pp. 9–23). Göteborg: Daidalos.

Eurobarómetro 75.2 (2011). “Voluntariado e Solidariedade Intergeracional” Realizado por TNS Opinion & Social a pedido do Parlamento Europeu. [publicação]. Acedido em 27 de fevereiro de 2017. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/aftyourservice/pt/20150201PVL00072/2011-Ano-Europeu-do-Voluntariado>

Eurostat (2015). Demography report – 2015 edition. Acedido em 24 de março de 2017, disponível em: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6917833/KE-BM-15-003-EN-N.pdf/76dac490-9176-47bc-80d9-029e1d967af6>

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

- Ferrarino, José Lazarino (2003). *Trabalho voluntário: isonomia ou economia*. Rio de Janeiro. Dissertação de Mestrado pela Fundação Getúlio Vargas.
- Ferreira, M. R., Proença, T., e Proença, J. F. (2008), "As Motivações no trabalho Voluntário". *Rev. Portuguesa e Brasileira de Gestão* Vol. 7, Nº 3, pp.43-53. ISSN 1645-4464.
- Fidalgo, L. (2003). (Re)Construir a Maternidade Numa Perspectiva Discursiva. Lisboa: Instituto Piaget.
- Figueira, C., Marques Pinto, A., Lima, L., & Pereira, C. (2013). Being a volunteer while I am studying makes me feel good! Manuscript submitted for publication.
- Franco, R. C., Sokolowski, S. W., Hairel, E. M. H., & Salamon, L. M. (2005): O Sector Não Lucrativo Português Numa Perspectiva Comparada. John Hopkins University, Baltimore e Universidade Católica, Porto.
- Freixo, M. (2011). *Metodologia Científica – Fundamentos Métodos e Técnicas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Gonçalves, S. (2012). Cidadania Global e Educação Superior. In S. Gonçalves, & F. Sousa, *Escola e comunidade: Laboratórios de Cidadania Global* (pp. 15-25). Lisboa: Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.
- Gharabaghi, G., & Groskleg, R. (2010). A Social Pedagogy Approach to Residential Care: Balancing Education and Placement in the Development of an Innovative Child Welfare Residential Program in Ontario, Canada. *Child Welfare*, 89(2), 97 -114.
- Ghiglione, R. & Matalon, B. (2005). *O inquérito – Teoria e Prática*. Oeiras: Celta Editora.
- GHK - Educacional, Audiovisual & Culture Executive Agency (2010). *Volunteering in the European Union. Final Report*. 17 February 2010. Brussels: GHK.

- Godbout, Jacques (1994), «Le bénévolat et l'entraide, dans Relations» n° 601 - Le travail à la marge: dossier, pp. 143-147.
- Grube, J. A., & Piliavin, J. A. (1996, May). Role identity, organizational commitment, and volunteer performance. Paper presented at the Meeting of the Society for the Psychological Study of Social Issues, Ann Arbor, MI.
- Guerreiro, Maria das Dores. & Abrantes, Pedro (2004). Transições Incertas – Os jovens perante o trabalho e a família”. CITE.
- Guimarães, L. S. R. (2008). Governança no terceiro setor: estudo descritivo-exploratório do comportamento de conselhos curadores de fundações empresariais no Brasil (Tese de Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil.
- Halba, Bénédite, Le Net, Michel (1997). Bénévolat et volontariat dans la vie économique, social et politique, Paris, La documentation Française.
- Handy, F. e Hustinx, L. (2009). The why and how of Volunteering. *Nonprofit Management & Leadership*, Vol. 19 (4), pp. 549-550.
- Hardill, I. & Baines, S. (2011). *Enterprising Care: Unpaid voluntary action in the 21st century*. bristol: Policy Press.
- Haski-Leventhal, D., & Bargal, D. (2008). The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations*, 61 (1), 67-102.
- Heitor, F., & Veiga, S. (2012). Voluntariado no Ensino Superior: Oportunidades para a mudança no desenvolvimento psicológico. *Atas do II Congresso Nacional da RESAPES-AP* (pp. 348-360). Portugal: Instituto Superior de Contabilidade e de Administração do Porto.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Hespanha, Pedro (coord.) (1997). O papel da sociedade na proteção social- dinâmicas locais e instituições particulares num sistema renovado de segurança social. Coimbra, Centro de Estudos Sociais.

Hudson, Mike (1999). Administrando Organizações do Terceiro Setor. São Paulo. Makron Books.

INE e CASES (2013). Conta Satélite da Economia Social. Disponível em <https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=157543613&PUBLICACOESmodo=2>. [Consultado em 07/05/2018].

Instituto Nacional de Estatística, 2012. Inquérito ao Trabalho Voluntário 2012. Acedido em 27 de fevereiro de 2017. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=157410423&DESTAQUESmodo=2

Instituto Nacional de Estatística. (2011). Informações estatísticas. Censos 2011. Disponível em: https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=ine_censos_indicador&contexto=ind&indOcorrCod=0006396&selTab=tab10

Jackson, R. (2006). The role of social pedagogy in the training of residential childcare workers. *Journal of Intellectual Disabilities*, 10(1), 61-73.

Johnson, M., Beebe, T., Mortimer, J., & Snyder, M. (1998). Volunteerism in adolescence: A process perspective. *Journal of Research on Adolescence*, 8(3), 309-332.

Kardec, Allan. (1857/2013). *Livro dos Espíritos*. Organizado por Cláudio Damasceno Ferreira Júnior. 1.ed. Ed. BesouroBox Ltda. Porto Alegre, Brasil.

Kardec, Allan. (1864/2013). *O Evangelho Segundo o Espiritismo*. Organizado por Cláudio Damasceno Ferreira Júnior. 7.ed. Ed. BesouroBox Ltda. Porto Alegre, Brasil.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

- Konwerski, P. A., & Nashman, H. W. (2008). Philanthropy: a benefit for personnel and organizations managing volunteers. *Voluntary Action: The Journal of the Institute for Volunteering Research*, 9(1), 46-59.
- Kornbeck, J. (2002). Reflections on the Exportability of Social Pedagogy and its Possible Limits. *Social Work in Europe*, 9(2), 37-49.
- Kraus, M. W., & Mendes, W. B. (2014). Sartorial symbols of social class elicit class-consistent behavioral and physiological responses: A dyadic approach. *Journal of Experimental Psychology: General*, 143(6), 2330–2340.
- Lee, L.; Piliavin, J. A.; Call, V. R. A. "Giving Time, Money, and Blood: Similarities and Differences". *Social Psychology Quarterly*, v. 62, n. 3, p. 276-290, 1999.
- Lee, Raymond (2002). Métodos não interferentes em pesquisa social. Lisboa: Gradiva.
- Legislação: Lei n.º 71/98, de 3 de novembro. Bases do Enquadramento Jurídico do Voluntariado. Diário da República – I Série-A. N.º 254, 3-11-1998, pp.5694-6.
- Lessard-Hébert, M. Goyette, G., & Boutin, G. (1990). Investigação Qualitativa: Fundamentos e Práticas. Instituto Piaget.
- Lum, T.Y. & Lighfoot, E. (2005). «The effects of volunteering on the physical and mental health of older people», *Research on Aging*, 27(1), pp. 31-55.
- Malhotra, N. (2004). Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada (4ª Edição). São Paulo: Bookman.
- Marques, Maria João Ribeiro. (2016). As motivações para o voluntariado. Estudo exploratório numa amostra de estudantes de ensino superior politécnico. Tese de Doutoramento. Instituto politécnico de Coimbra.

- Marques, M. P. B. A. (2005). Para a compreensão de um envolvimento musical – Experiências de alunos de guitarra clássica e de guitarra jazz no ensino superior. Dissertação de Mestrado Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação. Porto, Universidade do Porto. Mestre.
- Martínez, B., Muñoz, L.V., Ruiz, D. Musitu, G. (2011). Implicación y participación comunitaria y ajuste psicosocial en adolescentes. *Psicología y Salud*, 21 (2), 205-214.
- Martínez, M. (2008). Aprendizaje servicio y construcción de ciudadanía activa en la universidad: la dimensión social y cívica de los aprendizajes académicos. In M. Martínez, *Aprendizaje servicio y responsabilidad social de las universidades* (pp. 7-11). España: Limpergarf, S.L.
- Martins, Cátia Sofia. (2013). Motivações para realizar voluntariado: estudos segundo as abordagens funcionalistas e da autodeterminação.
- Mattar, F. N. (2001). Pesquisa de marketing. 3.ed. São Paulo: Atlas.
- Meyer, S. Stutzer, A. (2004). *Is Volunteering Rewarding in Itself?* [Discussion Paper No. 1045]. IZA Bonn, Germany.
- McCurley, A. (2005). Keeping the community Involved. In R. D. Herman, & Associates (Eds). *The Jossey-Bass Handbook of Nonprofit Leadership & Management*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Medina, R. D. d. (Ed.). (2011). *Manual on the Measurement of Volunteer Work*. Geneva: International Labour Organization.
- Melo Neto, F. P. de; Froes, C. (1999). *Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial: a administração do terceiro setor*. Rio de Janeiro: Ed. Qualitymark.
- Mellor, D., Hayashi, Y., Firth, L., Stokes, M., Chambers, S. & Cummins, R. (2008). «Volunteering and well-Being do self-esteem, optimism, and perceived control mediate the relationship? » *Journal of social service research*, 34(4), PP.61-70.

- Mesch, D. J.; Rooney, P. M.; Steinberg, K. S. & Denton, B. "The Effects of Race, Gender, and Marital Status on Giving and Volunteering in Indiana". *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, v. 35, n. 4, p. 565-587, 2006.
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteer' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11-22. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2011.11.021>.
- Minayo, M. C. S. & Sanches, O. (1993). Qualitativo-Quantitativo. Oposição ou complementaridade? *Caderno de saúde Pública*, 9 (3), 239-262. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v9n3/02.pdf> [Consultado a 02/08/2019].
- Miura, I. K. (1997). Dekasseguis: Relatos de identidade a partir de experiência de trabalho no Japão. [Dissertação de Mestrado], Programa de Psicologia Social. São Paulo: IPUSP.
- Montanes, Manuel (1996). "Asociaciones de voluntarios? Lo que se dicey lo que se qui ere decir cuando hablamos de voluntariado", *Documentación Social*, nº 104, pp. 13-25.
- Montaño, C. (2002). *Terceiro setor e questão social: Crítica ao padrão emergente de intervenção social*. São Paulo: Cortez.
- Marôco, J. (2014). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software & Aplicações* (2ª ed.). Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.
- Moreno, A. & Yoldi, I. (2008). Avances recientes en la investigación económica sobre el voluntariado: valoración económica del trabajo voluntario, costes de gestión del voluntariado y voluntariado corporativo. CIRIEC-España. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 63, 191-225.
- Musick, M., & Wilson, J. (2003). «Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age group». *Social Science & Medicine* (1982), 56(2), pp.259-69.

- Musick, M. A., & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A Social Profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Nobre, Fernando. (2009). *Humanidade – Despertar para a cidadania global solidária*, Círculo de Leitores – Temas e Debates.
- Omoto, A., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671–686. doi:10.1037/0022-3514.68.4.671
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (2002). Considerations of community: The context and process of volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45 (5), 846-867.
- Ortega, J. (1999). Educación social especializada, concepto y profesión. In José Ortega (coord.), *Educación Social Especializada* (pp.15-38). Barcelona: Editorial Ariel.
- Ortiz, Adriana Yanina. (2014) *Voluntariado en Portugal: explorando las creencias en torno al voluntariado en contextos universitarios*. NEES - Facultad de Ciencias Humanas – UNCPBA Tandil – Argentina.
- Ortiz, A. (2013). *Creencias motivacionales y actitudes frente al voluntariado: un estudio con jóvenes universitarios en Portugal*. Tese de Doutoramento, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Portugal.
- Paiva, Duarte. (2016). *A lei do voluntariado. Visão*. Disponível em: <https://visao.sapo.pt/atualidade/sociedade/visaosolidaria/2016-09-12-a-lei-do-voluntariado/>. Acedido em 20 de Abril de 2019.
- Paiva, G. J. de Faria. (2007). Identidade psicossocial e pessoal como questão contemporânea. *PSICO* v. 38, n. 1, pp. 77-84, jan./abr. 2007. Rio Grande do Sul. Brasil.
- Parboteeah, K., Cullen, J., & Lim, L. (2004). Formal volunteering: a cross-national test. *Journal of World Business*, 39(4), 431–441. doi:10.1016/j.jwb.2004.08.007

- Paré, Suzanne; Wavroch, Hélène (2002), « Le bénévolat ethnoculturel auprès des aînés dans Gérontophile» *Revue de Gerontologie*. vol. 24, n.º 1, pp. 11-14.
- Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 525–537.
- Pérez Serrano, G. (2010). *Pedagogia Social-Educación Social. Construcción científica e intervención práctica*. Madrid: Narcea.
- Petrie, P. (2001). The potential of pedagogy/education for work in the children's sector in the UK. *Social Work in Europe*, 8(3), 23–26.
- Petrie, P., & Cameron, C. (2009). Importing social pedagogy? In J. Kornbeck, & R. Rosendal Jensen (Eds.), *The diversity of social pedagogy in Europe: Vol. VII: Studies in comparative social pedagogies and international social work and social policy* (pp. 145–168). Bremen: Europäischer Hochschulverlag.
- Pilati, R., & Hees, M. A. G. (2011). Evidências de validade de uma versão brasileira do Inventário de Funções do Voluntariado – IFV. *Psico-USF*, 16, p.275-284.
- Piliavin, J. A., & Callero, P. L. (1991). *Giving Blood: The Development of an Altruistic Identity*. Baltimore, MD Johns Hopkins University Press.
- Piliavin, J. A., Grube, J. A., & Callero, P. L. (2002). Role as resource for action in public service. *Journal of Social Issues*, 58, 469-485.
- Piliavin, J. (2003). «Doing well by doing good: Benefits for the benefactor», in C.L.M. Keyes e J. Haidt (eds.). *Flourishing: The positive personality and the life well lived* (pp. 227-247), Washington D.C., American Psychological Association.
- Piliavin, J. & Siegl, E., (2007). «Health benefits of volunteering in the Wisconsin longitudinal study». *Journal of health and social behaviors*, 48(4), pp. 450-64.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

Plano de Atividades da Universidade do Algarve. (2015). Universidade do Algarve. Disponível em: https://www.ualg.pt/sites/default/files/seccoes/gaq/ualg_plano_atividades_2015.pdf

Plano de Atividades da Universidade do Algarve. (2016). Universidade do Algarve. Disponível em: https://www.ualg.pt/sites/default/files/seccoes/gaq/ualg_plano_atividades_2016.pdf

Plano de Atividades da Universidade do Algarve. (2017). Universidade do Algarve. Disponível em: https://www.ualg.pt/sites/default/files/seccoes/gaq/ualg_plano_atividades_2017.pdf

Plano de Atividades da Universidade do Algarve. (2018). Universidade do Algarve. Disponível em:
https://www.ualg.pt/sites/ualg.pt/files/seccoes/reitoria/plano_de_atividades_2018_1.pdf

PNUD (2015). Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. Acedido em 28 de fevereiro de 2017, disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_overview_pt.pdf

Poeschl, G. (2006). Análise de dados na investigação em Psicologia: Teoria e Prática. Coimbra: Almedina.

Priller, E./Zimmer, A. (2001): Wachstum und Wandel des Dritten Sektors in Deutschland. In: Priller, E. /Zimmer, A. (eds.): Der Dritte Sektor international: Mehr Markt - weniger Staat? Berlin, pp. 199–228.

Prouteau, Lionel (1997). "Les chemins du bénévolat", Futuribles, n°226.

Quinta, Marta Filipa Figueiredo. (2019). Antecedente da intenção de praticar voluntariado jovem: um estudo empírico em Portugal. Porto.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1995). Manual de investigação em ciências sociais. Lisboa: Gradiva.

Ramos, G. C. (2003). Terceiro setor: A construção de uma economia da solidariedade. *Revista Gerenciais*, 2, 105-111.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

- Rea, Louis M. & Parker, Richard A. (2000). Metodologia de pesquisa: do planeamento à execução. São Paulo: Pioneira.
- Reichenheim M.E. & Moraes C.L. (2007). Desenvolvimento de instrumentos de aferição epidemiológicos. In: Kac G, Schieri R, Gigante D, organizadores. Epidemiologia Nutricional. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2007. No prelo.
- Reis, F. (2010). Como elaborar uma dissertação de mestrado. Lisboa: Pactor.
- Relatório de Atividade da Universidade do Algarve. (2016). Universidade do Algarve. Disponível em: https://www.ualg.pt/sites/ualg.pt/files/seccoes/reitoria/ualg_relatorio_atividades_2016_publicada_cg_13setembro.pdf
- Relatório de Atividade da Universidade do Algarve. (2017). Universidade do Algarve. Disponível em: https://www.ualg.pt/sites/ualg.pt/files/seccoes/reitoria/7.ualg_relatorio_atividades_2017.pdf
- Relatório de Atividade da Universidade do Algarve. (2018). Universidade do Algarve. Disponível em: https://www.ualg.pt/sites/ualg.pt/files/seccoes/reitoria/ualg_relatorio_atividades_2018_publica_vfinal.pdf
- Ribaric, M. H., Dadic, L. and Nad, M. (2014). Student Volunteering-Gender Differences. Trend in Tourism and Hospitality Industry, 421-436
- Rodell, J.B. (2010). Antecedents and consequences of employee volunteerism. Disponível em: <https://ufdc.ufl.edu/UFE0041525/00001>
- Rodrigues, S. Y. C. (2010). *Forças de carácter em jovens voluntários do Projecto SolSal*. Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Portugal.

Voluntariado Universitário. Estudo de caso sobre o Grupo UAlg V+

- Rojas, Ricardo Arturo Osorio (2001). *El Cuestionario*; [online]; disponível em <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>
- Rokach, A., & Wanklyn, S. (2009). Motivation to volunteer: Helping empower sick children. *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal*, 46(1), 7–25.
- Rosado, Sebastian Mora (1996). "El fenomeno del voluntariado en Espana: aproximación a La evolución del termino", *Documentación Social*, nº 104, pp. 115-128.
- Rubin, H. J. & Rubin, I. S. (2005). *Qualitative interviewing: the art of hearing data* (2ª Edition). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Salamon, L. (1998). A emergência do terceiro setor: Uma revolução associativa global. *Revista de Administração*, 33 (1), 5-11.
- Salamon, L. M., & Anheier, H. K. (1992). In search of the non-profit sector II: The problem of classification. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 3 (3), 267-309.
- Salamon, L., & Anheier, H. (1997). *Defining the nonprofit sector: a cross-national analysis*. Manchester: Manchester University Press.
- Santos, A. J. R. (2008). *Gestão Estratégica: Conceitos, modelos e instrumentos*. Lisboa: Escolar Editora.
- Santos, Boaventura Sousa (1994). *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*, Porto, Afrontamento.
- Saraiva, J.L. (2007). Papel da extensão universitária na formação de estudantes e professores. *Brasília Med.* V. 44, n. 33, p. 220-225.
- Sarbin, T. R. (Org). (1986). *The storied nature of human conduct*. New York: Praeger.

- Sarbin, T. R. & Allen, C. L. (1968). Role Theory. In Gardner Lindzey and Elliot Aronson (Orgs.) *Handbook of Social Psychology*, (2nd ed.): (Vol.1). Reading, Mass: Addison-Wesley Publishing Company.
- Sarbin, T. R., & Scheibe, K. E. (Orgs). (1983). *Studies in social identity*. New York: Praeger.
- Sberga, A. A. (2002). *Voluntariado Educativo*. São Paulo: Editora Fundação Educar DPaschoal/ Faça Parte - Brasil Voluntário. Disponível em: http://livro.educardpaschoal.org.br/upload/NossosLivros/72_livro_volunteducativo.pdf
- Serapioni, Mauro; Ferreira, Sílvia; Lima, Teresa Maneca (2014), *Voluntariado em Portugal. Contextos, atores e práticas*. Évora: Fundação Eugénio de Almeida.
- Smith, D. H. (1991). Four Sectors or Five? Retaining the Member-Benefit Sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 20, 2, 137-50.
- Snyder, M., & Omoto, A. M. (2007). Social action. In A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), *Social psychology: A handbook of basic principles* (2nd ed., pp. 940–961). New York: Guilford.
- Stryker, S. (1980). *Symbolic Interactionism: A Social Structure Version*. Menlo Park, CA: Benjamin Cummings, 1980.
- Tapia, N. (2008). Aprendizaje y servicio solidario en la misión de la Educación Superior: In A. González & R. Montes, *El Aprendizaje-Servicio en la Educación Superior: Una mirada analítica desde los protagonistas* (pp. 5-11). EUDEBA.
- Taveira, Maria do Céu (2001), “O papel da universidade na orientação e desenvolvimento dos alunos: contributos para um modelo de intervenção psicoeducacional”, in ADAXE – Revista de Estudos e Experiências Educativas – (2001), 17:65-77.
- Tenório, Fernando Guilherme. *Um Espectro Ronda o Terceiro Setor: O Espectro do Mercado*. 2º Edição. Editora Unijuí. Ijuí, 2004.

- Timóteo, I. & Bertão, A. (2012). Educação social transformadora e transformativa: clarificação de sentidos. In SENSOS, vol.2, n.1, 11-26.
- Tuckman, B. W. (2000). *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Turner, R. H. (1978). The role and the person. *American Journal of Sociology*, 84(1), 1–23
- United Nations General Assembly (2001). Support for volunteering: Report of the Secretary-General. New York: The United Nations. ´
- United Nation / ONU (2001). «Measuring volunteering: a practical toolkit, a joint project of independent sector and United Nations volunteers». In A. Dingle (Ed.), United Nation, Germany.
- Universiade do Porto. (2016). Despacho n.º GR, 08/11/2016. Princípios de enquadramento do voluntariado da Universidade do Porto. Disponível em: https://sigarra.up.pt/up/pt/conteudos_service.conteudos_cont?pct_id=26418&pv_cod=02caaSkaEarE
- Vecina, M. & Chacón, F. (2013). Es el engagement difference de ia satisfacción y del compromiso organizacional? Relaciones com la intención de permanência el bienestar psicológico y la salud física percebida en voluntários. *Anales de Psicología*, 29(1), pp.1-2.
- Vecina, M., Chacón, F., & Sueiro, M. (2009). Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones. *Psicothema*, 21(1), 112–117.
- Veyne, Paulo (organizador). *Do Império Romano ao ano mil - História da vida privada*. São Paulo: Companhia das Letras, 1990, v. 1.
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling? *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 318–327. doi:10.1016/j.jvb.2008.07.001

Vieira, A. (2012). *Pedagogia Social nas Escolas: um olhar sobre a mediação e educação social*. Cadernos de Pedagogia Social, 4, pp.9-26. Porto: Universidade Católica.

Vilaverde, Carolina (2012). As oito maiores religiões do mundo. Super Interessante. Disponível em: <https://super.abril.com.br/blog/superlistas/as-8-maiores-religioes-do-mundo/>. Acesso em: 20 Abril de 2019.

Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.

Yubero, S., & Larrañaga, E. (2002). Concepción del voluntariado desde la perspectiva motivacional: Conducta de ayuda vs. altruismo. *Pedagogía Social*, 9(2), 27-39.